

第百八十六回国
会

参議院総務委員会会議録第十七号

平成二十六年四月二十四日(木曜日)

午前十時開会

委員の異動

四月十七日

辞任

安井美沙子君

補欠選任

難波 獎二君

出席者は左のとおり。

委員長
理事

山本 香苗君

二之湯 智君

丸川 珠代君

吉川 沙織君

若松 謙維君

渡辺美知太郎君

委員

井原 巧君

石井 正弘君

磯崎 陽輔君

小泉 昭男君

島田 三郎君

関口 昌一君

柘植 芳文君

堂故 茂君

藤川 政人君

石上 俊雄君

江崎 孝君

難波 獎二君

林 久美子君

藤末 健三君

吉良よし子君

片山虎之助君

寺田 典城君

又市 征治君

国務大臣

副大臣

大臣政務官

総務大臣政務官

政府特別補佐人

事務局側

常任委員会専門員

政府参考人

内閣官房行政改革推進本部事務局次長

人事院事務局総局給与局長

消費者庁審議官総務省人事・恩給局長

総務省自治行政局公務員部長

総務省自治財政局長

総務省総合通信基盤局長

主 演

了 君

新藤 義孝君

関口 昌一君

伊藤 忠彦君

一宮なほみ君

小野 哲君

藤城 眞君

古屋 浩明君

川口 康裕君

笹島 誉行君

三輪 和夫君

佐藤 文俊君

吉良 裕臣君

本日の会議に付した案件

○政府参考人の出席要求に関する件

○地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(山本香苗君) ただいまから総務委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。

昨日までに、安井美沙子さんが委員を辞任され、その補欠として難波獎二君が選任されました。

○委員長(山本香苗君) 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、理事會協議のとおり、内閣官房行政改革推進本部事務局次長藤城眞君外六名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(山本香苗君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(山本香苗君) 地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案を議題といたします。

本案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○堂故茂君 おはようございます。早速幾つか質問させていただきます。

能力評価と業績評価から成る人事評価制度については、国家公務員に対して実施されてからもう七年となりますが、地方公務員への導入が現在に至った理由、この時間差についてちよつとお聞きしたいと思ひます。また、総務省が各省庁から約三万人を抽出して行った人事評価によりまして、二〇一一年から一二年実施の五段階能力評価で、特に優秀のS評価は五・八％、優秀のA評価が五三・八％、通常のBの評価が三九・八％、Cランクは〇・五％、Dランクは〇・一％となっておりまして、普通以上の評価が九九・四％となっております。幾ら優秀な職員がそろっている省庁職員とはい

え、どう考えても甘過ぎるとの評価もあるようでありまして、批判もあるようですが、これまで国家公務員に対して実施してきた現状を踏まえまして、どのように地方公務員の人事評価制度を、これまでの結果を生かそうとしているのか、まずお伺いしたいと思います。

○政府参考人(三輪和夫君) お答え申し上げます。

まず、地方公務員への導入が現在に至った理由というお尋ねでございます。

政府といたしましては、平成十九年の国家公務員法の改正に併せまして地方公務員法の改正案も国会に提出をいたしましたけれども、継続審議となりまして、平成二十一年の衆議院の解散に伴いまして審議未了、廃案ということになったわけでございます。その後、平成二十四年にも改正案を提出いたしましたけれども、同じく衆議院解散に伴い廃案となったものでございまして、今回改めて国会に提出をさせていただいているということでございます。

次に、国の人事評価の現状を踏まえてこれをどう生かすかというお尋ねでございます。

国の人事評価制度におきましては、人事評価は、他の職員との比較ではなく、職員一人一人の職務遂行能力や勤務実績をできる限り客観的に把握して適切に評価をすること、そういう仕組みとする必要があるという観点から絶対評価によって行うということとされております。したがいましめて、適当な分布というのが決まっているというわけではありませんが、運用状況の検証、改善を図るために開催をされました人事評価に関する検討会、この報告書におきまして、現在の絶対評価を前提に評価区分の趣旨の明確化等の提言がなされておりまして、今後、必要な改善措置を講じていくということとされております。

地方における制度運用に当たりまして、国の検証結果や改善措置が参考になると考えておりまして、総務省といたしまして、地方公共団体が人事評価制度を円滑に導入、実施できますように必要な情報提供や助言などを行ってまいりたいと、このように考えております。

○堂故茂君 分かりました。

続きまして、国として地方公共団体に導入を義務付けるに当たり、それぞれの地方公共団体における人事評価制度の制度設計や運用に係る裁量を確保することによって、志の高い首長のリーダーシップが発揮できる仕組みでなければならぬと思います。と同時に、ここに首長経験者何人もそろっているんですけども、国会へ出てきてから、国会議員の皆さんから、最近の首長は変な人が多いという厳しい評価もいただいております。私らのせいではないと思いますけれども、首長の恣意的な人事を抑制する制度でもなければならぬと思うわけであります。

つまり、自主性を尊重しつつも客観性の確保が求められると思いますが、これをどう担保していくのか、伺いたいと思います。

○副大臣(関口昌一君) 今回の改正法案においては、人事評価の具体的な基準や方法などは各任命権者が定めるということになっておりまして、地方公共団体においては、当該団体の実情に沿って評価項目の設定など人事評価の仕組みを整備することが適切であると考えておりまして、地方の自主性もしっかりと尊重させていただいております。

また、国の人事評価制度においては、人事評価の客観性を担保するために、評価者、調整者、実施権者による重層的な評価の仕組みを取るとともに、評価者訓練の実施や評価基準等の公表、評価結果の開示、苦情処理体制の整備などの取組が行われているところであります。地方公共団体においても、このような取組を参考にさせていただきながら、法の趣旨にのっとり、人事評価の客観性を担保するための措置が講じられるように、総務省としても適切に指導してまいりたいと思いま

す。しっかりとした御意見を反映させていただきたいと思います。

○堂故茂君 よろしく願います。

二点ほど別の角度からちょっとお聞きしたいと思いますが、自治体の仕事では企業誘致といった地域振興施策などの仕事があるわけですが、中長期的な視点で業務をこのように行っている部署も少なくありません。業績評価として半年ごとに評価され結果を求められるということになると、職員も短期的に結果が出るものを重視していくと、こういうことになってしまふのではないかと、おそれもあります。

本来のそれぞれの自治体の目標、目的に向かって仕事に支障が出るのではないかと、そんな心配もするわけですが、お考えを伺いたいと思います。

○政府参考人(三輪和夫君) 国家公務員の人事評価におきましては、最終的な事業の完成までに複数年を要するような業務など短期で成果が出ない業務につきましても、中長期的な成果や目的というものを意識した評価期間における到達目標を中間段階における目標と、こういう形で設定をするということにいたしております。例えば、来年度に何々事業の見直しができるように何月末までに現行何々事業の評価資料を作成をし課題を洗い出すと、このようにいたしまして、現行事業の評価及び課題抽出を中間目標として設定すると、このようにされているところでございます。

また、総務省として設置をいたしました有識者等による研究会が平成十六年に出した報告書におきましては、短期的な視点のみから安易な目標を設定するのではなく、困難な目標であっても中長期的な視点から意欲的に取り組むことができるように評価システムは設計されるべきであると、こういう旨の御報告もいただいております。

地方公共団体におきましては、こういった報告あるいは先ほど申しました国の取組、こういったものを参考に、当該団体の実情に沿った人事評価

制度というものを整備をしていただくということが適切であると考えております。

総務省といたしまして、必要な助言などを行いますとともに、国の人事評価制度に関する情報提供あるいは人事評価に係る専門家の派遣などを積極的に行いまして、人事評価制度の円滑な導入や運用が行われるように取り組んでまいりたいと、このように考えております。

○堂故茂君 地方自治体の仕事、中長期的な視点での仕事あるいは目立たないルーチンワークに大事な要素があると思いますので、是非配慮をいただきたいと思います。

それから、民間企業では企業業績が良くなれば収益が増えるわけでありまして、人件費を増やすことが可能となります。貢献した評価の高い職員が増えなくても勤勉手当などへの反映が可能なかんじですが、公務員の場合、評価の高い職員が増えたとしても、勤勉手当等の支給総額が決まれている中では、幾ら評価が高い職員でも処遇に反映できなくなり、結果的には相対評価にならざるを得ないのではないかと思います。職員の意欲を喪失させるおそれもこういった中で出てくるのではないかと危惧いたしますが、お考えをお聞かせいただきたいと思います。

○政府参考人(三輪和夫君) 御指摘のように、人事評価の具体的な任用や給与への反映につきましては、一定の定数あるいは分布率、こういったものがありますことから、その範囲内でより評価の高い者から適用されることになると、このように認識をいたしております。

一方で、人事評価制度は、従来の勤務評定と比べまして客観性、透明性をより高めるものでありまして、真に能力本位の人事管理が行われるというところによりまして一層の公務能率の向上を目指すというものでございます。

総務省における有識者による研究会の報告書におきまして、公正、客観的な人事評価の実施は、評価結果を任用や給与などの処遇、人材育成などに生かすことによって職員のモチベーション

を高めて組織の士気や公務能率を向上させる効果があると考えられると、こういった御指摘もいただいております。

総務省といたしまして、御指摘のような、意欲の低下を招くことなく人事評価制度の導入趣旨を実現できるように、その円滑な実施に向けて取組を進めてまいりたいと、このように考えております。

○堂故茂君 最後の質問、大臣にさせていただきたいと思いますが、首長を経験させていただいて課題に直面したときに、特に、職員があと一〇％ぐらい力を発揮してくれたらなど、もう一頑張りしてくれたらなど、もう一歩踏み込んで仕事をしてくれたらいろんなことがうまくいくし目標達成できるのになど、そんなことも思ったことが度々ありました。

地方公務員のモチベーションが上がり、全体の奉仕者として職務に全力で取り組んでいただくことができるような、今回、人事評価制度にしても、工夫してもらいたいなど。もちろん、この法案は出ているわけですが、運用の面でしてもらいたいと思うわけですが、大臣の所見をお伺いして、質問を終わらせていただきたいと思います。

○国務大臣(新藤義孝君) 公務員が何をもって達成感を感じるか。それは、やはり高い志とそれから愛郷心、こういう下で精いっぱい仕事をする、その仕事に対して地域住民の方々から喜んでもらう、これが何よりも公務員にとっての張りになるというふうに思うのであります。

ですから、そういう良い仕事をした方を客観的に能力や成果、こういったものを評価をする、それによってそれが人事に反映される、こういう制度にしていくべきであって、今回のものは、能力主義、実績重視の、そういったものをよりきちんと把握できるようにしようと、その中から適切な人事が行われるという期待を持って制度化されたわけでありまして、この有識者による研究会の報告書によりまして

も、そういった処遇や人材育成がしっかりとできて
いることが職員のモチベーションや士気の向上に
つながると、これは当たり前のことだと思いま
すけれども、そういう御指摘もいただいております。

我々とすれば、何よりも良い仕事をして、それ
が地域の皆さんに喜んでもらえる、それをまた上
司が評価できると、特に有能な市長の下でそうい
う市全体がそんなような雰囲気盛りがついでい
くこと、これが一番大事なことでないかなと、
そうした中でこの制度を適切に運用していただ
きたいと、このように私は願っております。

○堂故茂君 地方自治体においていい人事が行わ
れることを期待して、質問を終わらせていただき
ます。

以上です。

○江崎孝君 済みません、私、この法案の質問に
入る前に、前回の交付税法のときにどうしても最
後質問できなかった部分がございまして、そのこ
とが気掛かりになっておりましたので、この機会
にちょっと質問をさせていただいて、総務省、大
臣の所見をお伺いしたいと思います。

まずは、別枠加算の問題です。

御承知のとおり、別枠加算は、毎年巨額の財源
不足が発生をし、地方の安定的な財政運営に必要
となる一般財源の確保が重要となる中で、法定率
の引上げで対応できないため講じられてきた措置
と理解をしています。地方の財源不足については
国と地方の折半ルールに基づいた対応がなされて
おりますけれども、別枠加算によって折半対象財
源不足が減るために、臨時財政対策債を減少させ
るという効果があります。

交付税財源の質という点では非常に重要な意義
を持つているものと理解しておりますけれども、
この理解でよろしいでしょうか。

○政府参考人(佐藤文俊君) 御指摘のとおりだと
思います。

地方交付税の別枠加算ですが、これは、歳出総
額が一定だとした場合には、折半対象財源不

足を減少させる効果があります。したがって、別
枠加算をした額の二分の一が赤字地方債、臨時財
政対策債が減ることであり、二分の一が交付
税の臨時財政対策加算が減ることになります。

これは、逆の方から見ますと、例えば別枠加算
を一千億円減らしたらどうなるんだということに
なりますと、折半対象財源不足が一千億円増加
いたしますから、地方交付税を五百億円増やし、臨
時財政対策債を五百億円増やさなければならな
いということになります。

これを全体として見ますと、交付税が五百億円
減って臨時財政対策債が五百億円増えるという結
果になりますから、この別枠加算の意味は一般財
源の質を高めるといえることだろうと思います。

○江崎孝君 今おっしゃったとおり、地方にとつ
ては非常に重要な財源になっているわけですが、
でも、平成二十六年の別枠加算額、財源は、二
十六年度の地方財政計画では六百億円、前年度
の九千九百億円から約三千八百億円減少された
と説明されていますが、間違いないでしょうか。

○政府参考人(佐藤文俊君) 二十五年九千九百
億円ありました別枠加算は、リーマン・ショック
後の景気低迷によって税収が大きく減少したとい
うことがありまして、その状態がなお続いている
ということから、これまで継続されてきたもので
ございます。二十六年度においても、収支を見積
もりましたときに、地方税収はそれなりに回復す
るだろうという見通しでありましたが、まだリー
マン・ショック以前の水準にまでは戻らないとい
うことであって、引き続き大きな財源不足が生ず
るということが見込まれました。

したがって、別枠加算の扱いについては、これ
は国の財政当局との間で随分議論をいたしました
が、リーマン・ショックによって大幅に落ち込ん
だ地方税収の回復の程度を勘案して、一部を縮減
した上で必要な額、六千億円を確保するという
ことにしたところでございます。

○江崎孝君 今おっしゃったとおり、九千九百億

円から六千億円になったということですから、別
枠加算も、お手元に平成二十三年の地方財政計画の概
要を資料としてお付けしていると思えますけれど
も、ちょっと少し複雑な話になって大変申し訳な
いんですが、平成二十三年の地方財政計画の概
要によると、二つの地方交付税の増額の確保を
見ていただきたいと思うんですが、ここでは別枠
加算は一兆二千六百五十億円となっているん
です。その内訳が下の方に付けてありまして、ま
ずは、地方の財源不足の状況等を踏まえた別枠加算
の仕組みは税制抜本改革時までの継続ということ
で一兆五百億円、その下、地域活性化・雇用等対
策費の上乗せ分に対応した別枠加算二千五百億
円、一兆五百億円と二千五百億円を足して一兆
二千六百五十億円に実はなっています。

この二千六百五十億円は法人税減税の影響分もあ
るということ、三年間同額で継続をするという
ふうになっていました。

ところが、次のページを、済みません、資料を
もう一つ付けています。「平成二十五年の地方
財政の見通し・その他留意事項について」とい
う、そこから抜粋をしています。つまり、今局長
が説明になった別枠財源というのは、その資料の
真ん中ほど、(4)地方の財源不足の状況を踏まえた
別枠の加算の交付税特別会計への繰入れ、これは
九千九百億円なんです。これは間違いないと思
います。これは九千九百億円の話なんです。平
成二十三年の地方財政計画では一兆二千六百五
十億円になった分の二千六百五十億円、これが実
はどこに紛れ込んでいるかというと、(7)の八千二百
三十一億円。これは、平成二十四年度以前の地方
財政対策等に基づき地方交付税法の定めるところ
により平成二十五年に加算することとされてい
る既往法定分というところなんですけれども、こ
れが八千二百三十一億円ありまして、その内訳が
その下に書いてあります。(1)国の一般会計からの
既往法定分の加算額八千二百三十一億円の内訳
は云々として、地域活性化・雇用等対策費の上乗
せ分に対応した加算額、つまり二千六百五十億円。

平成二十三年では地域活性化・雇用等対策費
の上乗せ分に対応した別枠加算二千五百億円が
プラスされて一兆二千六百五十億円とされている
んですけれども、これと同じように、平成二十五
年度も実は九千九百億円プラス二千五百億円が
実は本当の別枠財源であつたはずなんです。そ
うすると、九千九百億円から六千億円ではなく
て、一兆二千五百億円であるとなると、恐らく別
枠加算は平成二十五年からすると半減したこと
になるんですよ。それでよろしいですか。

○政府参考人(佐藤文俊君) 二十三年に地域活
性化・雇用対策費等に、今お話のありましたよう
に、歳出の特別枠の上乗せということで二千百五
十億円を乗せました。この地域活性化・雇用等対
策費を増やしたわけでございます。このときに
この二千五百億円をその財源として交付税で加
算したということです。

これは、お配りになった資料にもありますよう
に、初めから二十三年から二十五年までの三
年間の期間の措置ということで決めたものでござ
いました。これは、三年間とせざるかといいま
すと、二十三年の税制改正で法人関係税の実効
税率の引下げがありまして、国税である法人税が
引き下げられました。これが引き下げられまし
と、地方交付税の法定率が減少いたします。し
たがって、そういうことも考えながら、その影響
を緩和しようという趣旨で、三年間に限って臨時
的にこの二千五百億円を加算するということに
されたものです。

したがって、こうした経緯を踏まえて、二十六
年度、一応検討いたしました。そうしますと、法
人税を原資とする交付税の額については、これは
法人税の交付税分ということですが、二十
六年度は三・四兆円になり、法人税率引下げ前の
二十二年度は二・〇兆円ということですから、こ
れを大きく上回って回復しているということであ
りました。したがって、当初の定めどおり、三年
間、二十五年までで廃止するという判断をした
ものでございます。

一方、九千九百億円の方ですけれども、これは、先ほども申しましたように、リーマン・ショック後の景気低迷を受けて税収が大きく減少したということ、それが続いているという状況にありまして、これからこれまで講じられてきたものであつて、これは毎年度地方税収の状況を踏まえて検討するということになっておりました。

したがって、この二つは同じく別枠の加算ということだと思いますけれども、その趣旨や経緯が違っているものですから、我々とすれば、それぞれ別に検討してきたということでございます。

○江崎孝君 お手元に財政審の資料があると思うんですけども、リーマン・ショック後の地方財政計画の地方交付税、財務省は、別枠財源の、ちよつと見にくいんですけど真ん中ほどに丸く括弧しているんですけども、別枠加算等つてこれ一兆二千億円、九千九百億円プラス二千五百億円がつまり別枠加算ですよということを明確に財務省は言っているわけですね。

ところが、なぜ総務省の資料になると別枠加算額が九千九百億円になっちゃうんですか。平成二十三年年度につくった制度でありますから、平成二十三年年度の地方財政計画の概要では一兆五百億円プラス二千五百億円、明確に別枠加算は先ほど説明したとおり一兆二千六百五十億円と書いてあるのに、なぜ平成二十五年年度は九千九百億円としたんですか。これは明確に地方に対する、何とかな、異様な操作にしか私は見えません。

一兆二千億円だったから、六千五百億円に減らすということ、先ほど言った極めて重要な質である、地方財政計画の中では、別枠加算を半額に減らされているということなんです。そうすると、臨時財政対策債を増やさなきゃいけないんですよ。つまり、地方の借金増えるということなんです。何でこういう操作をするんですか。これ質問通告していませんけれども、もう一度答弁してください。

○政府参考人(佐藤文俊君) お配りになった資料の二枚目に、これは我々の事務連絡ですから、二十五年年度の地方財政の収支の見通しを解説したものであります。

ここで、御指摘のとおり、(イ)のところは地方の財源不足の状況を踏まえた別枠の加算の交付税特別会計への繰入れ九千九百億円と、これは毎年度総務大臣と財務大臣が協議をして、その時々を経済情勢や地方税収の動向を見ながら決めていくということになっていきます。ところが(ロ)の方は、これは二千五百億円がこのうちに含まれておりますが、これは二十三年年度に加算しましたときに三年間の措置ということで法律上これは書いてあります。

したがって、法的な位置付けがこの二つは違うものですから、この(ア)と(イ)というふうに書き分けているというふうに御理解いただきたいと思ひまして、ここに特段何か意図があるわけではございません。

○江崎孝君 そうしたら、この制度をつくったときの平成二十三年の地方財政計画の概要、ここには明確に一兆五百億円プラス二千五百億円を足した額の別枠加算は一兆二千六百五十億円と書いてあるじゃないですか。それが平成二十四年度から書かなくなつたんですね。そして、平成二十五年年度は九千九百億円つて、平成二十四年、二十五年年度にこういうふうに書き換えているわけですよ。九千九百億円プラス二千五百億円じゃなくて、二千五百億円は全く既往財源の中に入れたままで、九千九百億円にプラスしてないんですよ。こんなことをしてたら、地方、間違っちゃうじゃないですか。もう一回きちつと答弁してください。

○政府参考人(佐藤文俊君) 二十三年年度は、これは概要ということで分かりやすく説明した資料でございます。これは我々は、私は否定してないんですが、二十三年年度はこの二千五百億円も、当時一兆五百億円だったと思ひますが、これも共に別枠の加算という意味においては同じ性質

を持っているというふうに思ひます。

一方で、二枚目の資料を書き分けておりますのは、これは割と正確に法的な位置付けを踏まえて内訳を示しているということでございます。既にさつきそれはお答えしたとおりでありまして、そういう趣旨で書いてあるものであつて、特に何かを隠そうとか別の意図を持っているわけではございません。

○江崎孝君 これ、いろいろ調べましたけれども、別枠加算で明確に一兆二千六百五十億円はこの一兆五百億円と二千五百億円を足した分です。よとされい概要の中で書いているのはこの二十三年年度だけなんです。二十四年、二十五年年度の概要にはそんなこと書いていない。つまり、ここまで細かく読まないで、私が出しているこの資料を読まないで分らないんですよ。だから、単純に九千九百億円から六千五百億円引かれて三千八百億円の減額だ、実は半額になつていっているにそういう状況になつていいる。これ、厳しく指摘をしておきます。こういうことをやつちゃ駄目ですよ。もつと分かりやすく説明資料を書かないと駄目だと僕は思ひますが、そこで、先ほど答弁があつた話なんです。

戻りますけれども、歳出特別枠の上乗せ分の見合い分の別枠加算が三年とされたのは、二十三年年度から二十五年年度までの中期財政フレームに合わせただけなんです。法人税率の引下げに伴う地方交付税法定率分の減少影響を考慮したと先ほど説明を受けました。それは今でも変わつていません、それは、法定率分の減少の影響は変わつていない。ちよつとややこしくて申し訳ないんですけど、歳出特別枠は二十六年年度も延長されていきます。平成二十五年年度から二十六年年度まで延長されている。その歳出特別枠に見合い分として増額された二千五百億円だけカットされているんですよ。平成二十五年年度で終わつていいるんです。

法人税率の減少の影響が変わつていない状況と、歳出特別枠も二十六年年度まで維持されていることから考えると、二十六年年度も歳出特別枠の上乗せ

分の見合い分の別枠加算は、本来なら二千五百億円も延長すべきだったんじゃないでしょうか。その上で、平成二十六年年度延長した上で来年度どうするかというのを決めるべきだったんですよ。歳出特別枠というのを延長したんだつたら、違いますか。

○政府参考人(佐藤文俊君) 先ほども申し上げましたけれども、二千五百億円の加算というのは、法人実効税率の引下げが法人税の減収、ひいては交付税の原資の縮小という形で地方財政に影響を及ぼしますためにこの影響を緩和しようということ、設けられたものでありまして、本来ならば、例えば実質的な交付税の原資を維持するということであれば法定率の引上げというようなこともあり得たんだと思ひますが、それがかなわないためにこういう形で三年間の臨時的な措置というふうにしたわけでありまして。

もちろんそのときから法人税率というのは変わつていないわけですけども、ただ、景気の回復に伴つてこれが地方財政に与える影響というところを見ますと、交付税の額は、二十六年年度三・四兆円、それから二十二年年度は二・〇兆円ということなので、相当程度法人税に係る交付税原資が回復してきたということから、三か年という最初から約束でありましたから、そのとおり廃止することが妥当という判断をしたものでございます。

○江崎孝君 理屈はそういう理屈を立てていいると思ひますけれども、平成二十六年年度の地方財政計画の概要では、地方交付税等の一般財源総額について、社会保障の充実分等を含め、平成二十五年年度水準を相当程度上回る額を確保したとしていいますし、歳出特別枠については、地域の元氣創造事業への振替、これ僕は前回指摘しました。こういう事業をやつちやいけない、二年も続けてやつちやいけない。三千億円を含めて実質的に前年度水準を確保、交付税の別枠加算については、地方税収の状況を踏まえ、今言われたとおりですね、一部を縮小しつつ必要な額を確保したとしていいます。

そこで、総額では前年度水準を確保したとしても、臨時財政対策債発行削減につながる別枠加算を大幅に縮小された地方にとっては負担増につながることは、これは間違いないわけです。その別枠加算をわざわざ削って、三千億円削ったわけですね。そして、昨年、人件費削減分をやった特例事業、政策誘導事業、地域の元氣創造事業を、これを二年目継続するために、三千億円捻出するためにここから引張り上げていった。これは、まさに地方の固有の財源である地方交付税を国が操作をしているという批判免れないと私は考えます。これは大臣の所見を伺います。

○国務大臣(新藤義孝君) まず、これ私たちの努力というものを是非感じていただきたいと思えます。

国の方は、これは別枠加算は廃止すべし、歳出特別枠もなしだと、こういう中で財務省との厳しい折衝を行ったわけでありまして。我々は、法律、制度に基づいて、この法人税の実効税率の引下げ分につきましては、これはこの制度に合わせてそのとおりになりました。そして、この別途の別枠加算につきましては、これは地方の法人税収の推移、リーマン・ショック後のその前後の推移の状況に合わせて機械的に計算しようではないかと、こういうことで、私、財務大臣と直接これは掛け合いました、そしてこのような額を維持したということでございます。

それから、この元氣事業につきましては、これはかねてより地方の皆さんから、行革努力やそれから地域の活性化の努力、こういったものを是非勘案した、そういった意見をたくさんいただいております。そういったものを踏まえて、私とすれば、これは減らすのではなくて、元氣を出そうとして努力している団体に対する上乗せ分として、また、全団体でそういった事業が行われることを期待をして私どもとしてはこのような制度をやったわけでありまして、恣意的に国が何かを誘導しようとしているわけではございません。

○江崎孝君 この論議をし出すとまた話をすることになるわけですが、それはおいておいて。

私は、前回の地方交付税のときの最後に、やっぱりパッチワーク的になってしまっているんじゃないかと、地方財政計画含めて、こういう指摘もさせていただきました。二〇〇七年度が頑張る地方応援プログラム、二〇〇八年度が地方再生対策費、二〇〇九年度が別枠財源や歳出特別枠、そして地域の元氣創造事業費、こういうのもろもろやつがいろいろなこと、例えば先ほど大臣おっしゃった財務省との折衝ということ、今私が指摘したようなことをやっぱりやらざるを得ないような状況になっていく、どんなにどんなにそういう状況になっていくとすれば、やはり本来の地方交付税の算定の大枠となる地方財政計画においても、少なくともやはり普遍的な、昔に戻る、地方税や地方譲与税、地方交付税など、地方財政の全体を俯瞰してやっぱりもう一度しっかり考えていかないと、やっぱり僕、財務省と対応できないと思いますよ。だからこそ、やっぱり本筋をしっかりと持って来年度以降頑張っていたきたいと、このように思います。そのことをお伝えをして、次の質問に移らせていただきます。

それでは、法案の話ですけれども、まず、この法案の提出された必要性について、提案理由説明ありましたけれども、改めてお聞きしたいと思います。

○国務大臣(新藤義孝君) この人事評価制度の導入、それから退職管理の適正のための措置、これは、平成十九年の法改正によって国家公務員は既に導入されているわけでありまして。そして、同じ時期に地方公務員に対してもその措置を提案したわけでありまして、残念ながら、これまで国会の審議の中で成案を見ることができなかったわけでありまして。

私どももいたしましたし、地方公務員について、公務能率の一層の向上と公務に対する住民の信頼の確保、この観点から、是非、喫緊の課題として、今回この人事制度を、きちんと人事評価制度を導入したいと、こういう提案をさせていただいたわけでありまして、これによって、国家公務員と同様に、そして政府が元々より求めておりました公務員制度の評価というものが向上するのではないかと、このように考えております。

○江崎孝君 今大臣おっしゃったとおり、平成十九年、二〇〇七年の国公法改正案が先に先行して、その後、地公法の改正案が解散等々で、まあこれは部長のお話もありました、そうだったんですね。ですから、まず国公法が成立したときの状況をいま一度振り返ってみる必要が私はあると思います。

なぜこの能力・実績主義、人事評価制度が入ってきたかという点、二〇〇一年の十二月に公務員制度改革大綱が閣議決定されます。ちょっと古くなって申し訳ない、もう十数年前です。そこで初めてですけれども、能力等級制度を基礎とする能力・実績主義の新たな人事制度の構築というのが、これは公務員制度改革大綱の中に入ったんですね。ところが、労働基本権については全く今のままという点、その当時のままだったんです。

ですから、これは労働団体が怒りました。連合を中心として、能力・実績主義だけ入って、労使関係というのは、ILOから指摘されるように、協約締結権も含めて剥奪されたままではいいのかと、こういう非常に問題のある公務員制度改革大綱は駄目だということで、連合がILOの結社の自由委員会に提訴するわけですね。そして、当時、一千万という署名も集めました。

で、様々な議論をされて、この当時の二〇〇三年の七月に同じような法案を自民党出すんですね。ところがこれ、断念をせざるを得なくなりました。それだけ労働団体との非常にトラブルが起きたから。だから、労働基本権の自律的労使関係という話が後から出てくるんですけど、やはり

ILOから言われているようなことも含めて労使関係もきちっとパッケージでやった上で、この人事評価制度、能力・実績主義を入れなきゃいけないと、こういう議論だったんです。それで、二〇〇三年も国公法改正は断念された。二〇〇四年も断念されています。ただ、二〇〇三年の断念されたときに、御党である自民党は、能力等級制の具体化作業を進めるとともに、人事院、職員団体等の十分な意見を聞いて調整を進めなさいと言っているわけですね、政府に。つまり、それぐらいシビアな問題だったんです。この能力・実績主義を入れるということと労使関係の問題というのは、二〇〇四年の十二月にも次期通常国会への国公法改正案を提出を断念をしています。それぐらい非常に問題だったのが動き出していくのは何かというと、二〇〇六年三月に公務員制度改革等に関する政府と連合の協議ということで、労働基本権を付与する公務員の範囲について検討する場の設置について合意していくわけですね。

つまり、能力・実績主義だけの問題ではなくて、片方の労使関係の問題もやっぱり同じテーブルで議論しようよということになって、実は、二〇〇七年の先ほど大臣がおっしゃった平成十九年法案、これが成立していくわけですね。それはなぜかという点、二〇〇七年の七月に公務員制度改革の総合的な改革に関する懇談会というのが出て、事実上動き出していきます。そして、同年の十月に、いわゆる協約締結権を新たに付与するとともに第三者機関の勧告制度を廃止するという流れがあつて初めて国家公務員に能力・実績主義、つまり人事評価制度が二〇〇七年、平成十九年法案で成立をする、そして今年ぐらいになっていると、こういう状況になっています。

ここはまず押さえておいていただきたいんですが、しかし、残念ながらこの国公法改正案は通った、しかし、その後の自律的労使関係をどうするかというのはずっと置き去りにされて現在全く動いていない、まあ附則が付きまじったけれども、そ

れが国公の状態です。

さて、そういう中で、地方にこの法案ができるということとは、本当に地方にとってもシビリアな話です。労使関係というのは全く今のままでですから、国家公務員法改正案ができたときに連合と当時の政府で本当に大議論だった、そして三年、四年、五年掛かって国公法改正案が出てきた、それが通過をした。その背景には、自律的労使関係を何とか確立しようという政労のやっぱり考え方があったわけですね。そういうのが全部、片方は置いていかれて、この法案だけが今出てきている。

そこで、質問なんですけれども、そういう状況は是非大臣は御理解をいただいて、自治体における人事評価制度の導入に当たり重要なことは、規模の相違はもとより、個々の職員の業績評価の根本となる自治体の政策目標についての多様性への配慮、といった自治体ありますから、自治体が自主的、主体的に自らの自治体にふさわしい人事評価制度を作成することにあると私は考えます。

その意味で、総務省に期待される役割、大臣、どういうふうにお考えになっていますか、お伺いします。

○政府参考人(三輪和夫君) 人事評価制度を導入するに当たりまして、総務省どういった役割が期待されるのかと、こういう御趣旨でございいます。

今回の改正法案におきましては、人事評価の具体的な基準や方法などはそれぞれの自治体の各任命権者において定めるといこととされております。

国家公務員の人事評価制度におきましては、評価項目、評価基準の明示、あるいは職員自らの達成状況等の申告、面談の実施、評価者訓練、こういった仕組みが取り入れられているところであります。地方公共団体ににおきましても、こういった国の仕組みを参考にして、法の趣旨にのっとりそれぞれの団体の実情を踏まえた人事評価制度というものを整備するということが適切であると考えております。

総務省といまして、必要な助言などを行いますとともに、国の人事評価制度や先行団体に

関する情報提供、説明会の開催、人事評価に係る専門家の派遣などを積極的に行いまして、人事評価制度の円滑な導入や運用が行われるように取り組んでまいりたいと考えておりますし、そういった役割が私どもには期待をされていると、このように認識をしております。

○江崎孝君 是非、先ほど申し上げましたとおり、あえて歴史的話をしました。これは、人事評価制度というのは私は必要だと思えます。しかし一方で、極めて限定的にしか付与されていない労働基本権、ここはやっぱり双方パラレルとして、あつて当たり前の話であつて、その意味でいくと、職員団体というのは非常に今断腸の思いで、職員の皆さんというのはそういう思いでこの議論の経過を見守っているというふうに私は肌で感じているところであります。

そこで、先ほども堂故委員のお話にあつたとおり、国は先行してやっていましたから、五年という経験を踏まえて、先般 二月七日に検討会の報告書がまとめられました。これは今の議論の中でもうお分かりのとおりです。

そこで、今後の自治体における人事評価制度の導入について、国家公務員の中で、まあ規模も全然違うんですけど、それが全体的にどうか分かりますけれども、それなりの知見が得られたと思うんですね。どのような知見が得られたのか、何が大事だったのか、何がやっぱり問題だったのか、そこを整理してお聞かせいただきたいと思えます。

○政府参考人(三輪和夫君) 国家公務員の人事評価に関する検討会報告書におきましては、現行の人事評価制度は円滑に実施されているとする一方で、評価者間で評価区分の理解へのばらつきがある可能性、また評価結果の人材育成等への一層の活用必要性と、こういったことが指摘されたところでありまして、今後こういう点についての必要な改善措置を講じていくということとされて

おるところであります。

こういった提言あるいは国の改善措置の取組といたしますのは、今回の法改正により導入される地方公務員の人事評価制度の運用についても参考に

なると、このように考えているところでございます。

○江崎孝君 今、少し詳細述べられましたけれども、大臣は衆議院の私たちの党の黄川田議員からの質問に対して、同じような国の報告書からどう

するかという質問に対して、必要な改善措置を講ずるといふふうに述べられていますけれども、しばらく時間たつていますし、今の話からして、大臣が今日の段階で必要な改善策というのは具体的に何か指摘されることございますか。大臣。

○国務大臣(新藤義孝君) この評価区分が職員の士気に関係するんじゃないかと。そのS、A、B、Cという段階が、どうしてもBというところとネガティブなイメージが付きまとうと。Bが標準で、Bというか、そこが標準なんですけれども、呼び方がいかにあると、こういうような議論がありまして、各省間での御議論もしてもらいました。

その上で、今後、様々な意見を今調整中でありますけれども、より評価しやすくなるように、そして評価を受けた方も受け入れやすくなるような、そういう運用改善をしようということとで今作業をしておるところであります。

○江崎孝君 是非、先ほど言ったように、職員の側からすると、労働基本権が返ってこない中で人事評価制度ということですから非常にセンシティブになっていると思いますから、是非その辺の指導を含めて議論していただいて、より良い状況にしたいだきたいと思うんですけれども。

さて、問題なところなんですけれども、試行期間の問題です。

ことは私の持論として既にずっと以前から話をしておりました。その点に関して考え方を聞きします。

○国務大臣(新藤義孝君) 国家公務員の人事評価制度は、平成十九年に導入される以前、平成十八年から試行を実施したと。そして、二十一年の十月から全府省で実施をされているところでもあります。今般、五年目を迎えましたから、それについての運用状況を検証して改善を図っていくこと、こういう状況になっているわけでありまして。

地方公共団体に對しても、平成十七年以降に、総務省より毎年人事評価制度の導入については助言をしているわけでありまして。そして、私も国の側面人事評価制度の情報提供、それから専門家の自治体派遣、そして研修機関における自治体職員の研修、そういったものを取り組んでまいりました。ですから、人事評価制度の理解と普及については、これは一定程度のものが進んだのではないかと、このように思っておりますし、地方においても既に人事評価と同様の取組を導入している自治体もございます。

ですから、そういう着実な取組に基づいて、今回の改正案につきましては、施行日を公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日と、このようにしているところでありまして、この国、地方の積み重ねを踏まえながら必要な助言、情報提供等を総務省として行いまして、この人事評価制度の円滑な導入が、また運用ができるように取り組んでまいりたいと、このように考えております。

○江崎孝君 少なくとも国と同等とかという、そういう意見は取り上げてもらえなかったんですけれども、貴重なそういう時間帯になりますから、先ほど言ったような趣旨に基づいて是非地方の思いを受け取っていただいております、再度申し上げておきます。

もう一つなんですけれども、検討会の報告書において注目すべき指摘としてですが、「人事評価制度については、運用実態を適切に把握した上

で、活用面への影響も視野に入れて、不断の見直しを図っていく必要がある。」という記述があります。

人事評価制度については、これは人が人を評価するわけですから非常に難しい。先ほどおっしゃったように、Bという表現だけでもいろんな思いがあるぐらいの世界ですから、これで完璧というわけじゃありません、国家公務員の場合も言葉を換えれば、常に欠点を有するというわけですから、完璧というものはないということをお前提にして大臣も含めて関係者が対応すべきと考えますけれども、見解をお伺いします。

○国務大臣(新藤義孝君) 国の人事評価制度においては、評価者、それから調整者、そして実施権者と、こういう重層的な評価の仕組みを取ることになっているわけであります。そして、あわせて、評価者の訓練の実施、さらには評価基準表等の公表、評価結果の開示、そして苦情処理体制と、こういういろいろの制度を整えてまいりました。

御指摘のように、これらはやはり運用していつて、まずは円滑に導入をする、そしてその運用実績を見ながら、いろんな様々な御意見が出てくると思います、こういうものを踏まえての見直しというものは必要だろうと。まずは一定期間の実績を積みことが重要でありまして、国においても導入後五年を経て、今包括的なそういった見直しをしているということであります。

今後も適宜適切に、そういった、まずは運用の充実を求めながら、必要に応じての検討というのは当然図られていくべきだと、このように考えております。

○江崎孝君 是非お願いをいたします。

国においても、ここまでの流れの中では職員団体との協議を相当やっています。私もその立場にいましたのでよく分かりますけれども、本当にいろいろやって、試行をやつて今の段階に行き着いている、そしてなおかつ問題があるという、こういう状況にあります。

そこで、当報告書においては、人事評価は、評

価する側だけではなくて評価される側も制度の趣旨、目的を理解し、相互に協力しながら適切な運用に努めるべきものであることは言うまでもないと指摘をしています。当然ではありますけれども、重要なことです。

そこで、評価される側の代表者である職員団体に對しても適切な運用のため協力が求められる、これは国がしたように、地方においてもこれは同じような立場で考えていかなければならない、私はそう考えますけれども、大臣のお考えをお聞きします。

○国務大臣(新藤義孝君) この人事評価制度の導入に当たりましては、各地方公共団体において、評価の透明性、それから客観性、そして納得性を確保するための枠組み、これを適切に構築されたいと、このように考えております。もとより、それはそれぞれの地方公共団体の任命権者が構築、実施すべきものであります。したがって、その際に、職員を始めとして十分な周知と相互の理解、こういったものを是非進めていただきたいと、このように考えております。

○江崎孝君 是非そういう思いで、やっぱり国と自治体は規模も違いますし、自治体は千差万別であります。百人ぐらいから、一万人もいるところもある。本当に小さな自治体で人事評価制度が成り立つかどうかというのは、私もそういう自治体におりましたので、本当に大変な問題だろうと思います。評価する側の問題もこれはありますので、是非慎重に慎重に、くれぐれも、自律的労使関係が措置されなかったということもありますので、是非慎重にお願いしたい。

そこで、あえて問わせていただきますけれども、等級別基準職務表の条理化という問題があります。ちょっと専門的な話で申し訳ないんですけども、国家公務員については同じような趣旨で等級別基準職務表というのがあるんですが、これは実は人事院規則なんです。人事院規則で定められておりますので、法令ではありません。地方自治体においても、本来ならば条例ではなくて規則

で定めることが適切ではないかと、私は常々そう思っております。

なぜ規則ではなくて条例とする必要があったのか。内容に關しても、各自自治体の自主性を尊重し、国から細部にわたる指導、助言は行わすべきではないと考えますけれども、先ほどからの議論の経過を踏まえて、大臣のお考えをお聞きします。

○国務大臣(新藤義孝君) これは、今委員が言っていたいただきましたように、国における級別標準職務表は人事院規則で定められております。この人事院規則は、極めて広範な所管を国家公務員法の体系において持っているわけであります。しかし、地方公務員法体系においては、事の性質によつて、法律、条例、人事委員会規則等、それぞれによつて規定することになっているわけでありまして、国においては人事院規則で定められているものであつても地方では条例で定められているべきそういった事項がほかにもございます。また、等級別の基準職務表は、個々の職務を給料表の各等級へ分類する際の具体的な基準となるものだと、こういうことであります。

ですから、給料表と相まって職員の給与を決定するための基本的事項であることから、総務省としては、これまでも条例で定めることが適當であるという旨は助言してまいりました。能力、実績に基づく人事管理を徹底するという今回の法改正の趣旨からも、地方公共団体は給与条例に規定することを制度化したと、こういうことであります。結果として、これによつて議会審議等を通じて民主的なチェック、それから住民への説明責任、これが強化され、地方公務員給与における職務給原則は一層徹底されるのではないかと、こういう効果も期待できるというふうに思います。

さらに、等級別基準職務表の内容に関する助言ということでもありますけれども、これにつきましましては、御指摘のように、地方公共団体の規模それから組織構造に応じて異なってくるのは当然のことだと思ひます。したがひまして、地方公共団体においては、それぞれのそういった特性を踏まえて

で地方公務員法の趣旨に沿つた適切な等級別基準職務表を自ら整備すべきものであつて、総務省としてはそういった観点から必要な助言を行つていくと、このように考えているわけであります。

○江崎孝君 条例か規則かというのはもう昔からの長い長い、この問題だけであつて、地方自治体においては長い長い問題だったんですね。だから、ここであつて、議論するとまた長くなりますから、我々は是非規則で定めるべきだということをお主張しておきます。

最後に、最後とか、この法案に関する最後なんですけれども、先ほどから申し上げている自律的労使関係についてです。

自律的労使関係制度については、四月八日の国家公務員法等改正案の審議の中で、稲田大臣が、基本法第十二条の自律的労使関係制度については内閣人事局で所掌する、基本法第十二条については政府全体として検討する責務があるという答弁をしておられます。

地方公務員の自律的労使関係制度についても、引き続き総務省で政府として責任を持つて検討されるということでしょうか、このことだけお聞きします。

○国務大臣(新藤義孝君) 地方公務員の労働基本権につきましましては、国家公務員制度改革基本法の附則の第二条において、国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せて、これと整合性を持つて検討するということがなされていくわけであります。

国家公務員の自律的労使関係につきましましては、今お触れいただきましたけれども、担当の稲田大臣からも、これまでの経緯を踏まえ、多岐にわたる課題がありますと、いまだ国民の理解が得られるような段階にはない、引き続き慎重に検討する必要があると、こういうことを担当大臣が答弁をされております。

私どもとすれば、地方公務員の労働基本権の在り方については、国家公務員制度を担当する部局とも協力しながら、そして様々な意見に耳を傾けながら対応してまいりたいと、このように考えて

おります。

○江崎孝君 ありがとうございます。

これは質問じゃないんですけれども、あえて、この場に立たせていただいたので、自律的労使関係と、もう一つ大きな問題であつた消防職員の団結権について考え方をだけ申し上げておきます。

地方公務員の労働基本権に關しては、その重要な課題である消防職員の団結権の付与について、四月十日の内閣委員会において、伊藤総務大臣政務官は、消防職員を含め、地方公務員の労働基本権の在り方につきましては、国家公務員制度改革の動向を踏まえながら慎重に検討していく必要があると答弁されています。是非、国際的な視点、観点と、何より当事者である消防職員の考えなど、広い視野で、かつ真摯な検討をしていただきたい、このように思います。

そこで、内閣委員会の議論なんですけれども、非常に、何でこんな意見が出てくるか。団結権を与える、職員間の考え方の相違による不和が生じる、上司と部下の対抗関係をもたらし、良好な服務規律の維持が困難になる、指揮命令系統や職場のチームワークにゆがみをもたらす、住民の消防に対する信頼に支障が生じる、消防団を始めとする関連機関との協働関係に支障が生じるといった、団結権を付与するともうこんな悪いことばっかりだと、こういう意見が出されております。

仮に、消防職員に団結権を与えたとしても、このような事態が生じるということは実際あつてはならないと思うんですね。しかし、どうでしょうか。これらは全て消防職員の職務、業務の問題なんです。今言つた意見は、組合を結成する団結権が来るということと全く異質な問題であるんですね。そのことを混同されているということ、これを改めて指摘しておきます。

住民の生命と財産を守るため、まさに命懸けで職務に従事している消防職員に他の職員とは異なる規律が必要なこと、消防職員が自らの命を守るためにもこれは必要なことだと考えます。他方、消防職員を含む公務員が憲法二十八条から規定す

る労働者であることは、これは確立された概念でありますから、そのことは、概念であるということとは明らかになっているわけです。

なお、先ほど申し上げた、反対意見が寄せられた総務省の消防職員の団結権のあり方に関する検討会、これは平成二十二年の十二月に報告書をまとめています。そこでは、諸外国の状況や本土復帰前の沖縄の状況を見る限りにおいて、団結権が認められていることにより消防業務に現実に支障が生じているかどうかまでは確認することができなかったというふうな報告書で述べているんです。はつきりこういうふう述べています。

また、この報告書においては、諸外国の消防行政の概要及び職業的消防職員の労働基本権の状況等について、二十一か国二十二地域に対し調査を行っている。その結果、団結権が認められていないのは、ブラジル、韓国及びタイの三か国だけなんです。なお、ブラジルについては、御承知のとおり消防職員は軍人です。軍人であるために団結権が認められていない。韓国及びタイについては、日本が批准をしているILO第八十七号条約を批准していません。つまり、日本以外の三か国については、いずれも団結権が認められないという当然の理由があるということであります。

改めて、私は、消防職員の団結権を否認している現行制度は、先ほど言つたILOの第八十七号条約、結社の自由を否定した組合権の重大な侵害であり、まさに人権問題であると考えており、そして、ILOにおいても最も関心の高い問題であるということも改めてここで主張しておきます。その意味で、国際的な観点と、何より当事者である消防職員の考えなど、広い視野で、かつ真摯な検討を求めておきます。これは質問いたしません。

続いて、時間を利用して、自治体の非正規職員の問題について触れさせていただきます。

まず、地方公務員の臨時・非常勤職員の問題については、自治体の公務運営という観点からたださせていただきたいんですけれども、まずは地方

公務員法の目的について、組織法として人事機関に関するもの、地方公務員の人事行政に関するものという、直接の目的として大きな二つの根本基準があると私は認識をしております。そして、もつて地方自治の本旨の実現に資すること、こういうことが目的だろうと思うんですけれども、つまり地方公務員である職員が職務に従事することによって成立する地方自治体の運営に関する法律という性格を有するものと考えているところで

そこで質問ですけれども、地方自治体が主体的、自律的に決定する権限を持ち、これは団体事務ですね、意思決定及びその遂行が住民によって行われる、これは住民自治、地方自治の本旨の実現に地方公務員法が果たしている役割をどのように認識されているのか、地方自治体の運営という観点から総務大臣の見解をお伺いします。

○国務大臣(新藤義孝君) この地方公務員法は、地方公共団体の人事行政に関する根本基準を確立することにより、地方公共団体の行政の民主的かつ能率的な運営を保障することによって地方自治の本旨の実現に資することを目的とすると、このように書いてあります。それは、いわゆる住民の声をよく耳を傾ける、これは住民自治ですね、そしてそれを地方自治体が自律的に決定をしていく、それが結果的に自律とそして自治を維持するための地方自治につながっていくことであると思います。

その大本で、この地方自治を運営していく担い手となる地方公務員がその期待される役割を果たされるように、例えば任用であるとか評価であるとかそして勤務条件等、そういったものを、安定的に仕事をしていけるような、それを定めたものがこの公務員法ではないかと、このように考えております。

○江崎孝君 今おっしゃったとおり、地方自治体の運営という観点から、従事する地方公務員についての共通性、あるいは事に応じた統一性を確保するために基本的な事項を定めているのが地方公

務員法なんです。

そこで問題なんですけれども、自治体における公務運営について、常勤中心主義という概念が存在するものと私は思っております。実際そうなっているわけですが、この常勤中心主義というのは一体どういうものなのか、大臣の見解をお伺いします。

○国務大臣(新藤義孝君) 地方公共団体の運営においては、公務の中立性の確保や職員の長期待育成を基礎といたします。また、職員が職務に安んじて精励することを通じ、能率性を追求し、質を担保すると、こういう観点があると思います。したがって、任期の定めのない常勤職員が中心となることを原則にしているわけであります。

一方で、近年、地方公共団体の現場においては、多様な行政サービスへの対応の必要性、それから、働く側からも様々な働き方へのニーズが高まっていること、そういったことも受けて、任期付職員制度の拡充を整備するなど、国としても制度的受皿の用意に努めているところはあると思います。

地方公共団体において、より良い行政運営のために、任期の定めのない常勤職員を中心とした公務運営を原則としつつ、任用・勤務形態の多様化に向けた様々な工夫が重ねられているのではないかと私は理解をしております。

○江崎孝君 そうですね、常勤中心主義なんですけれども、今おっしゃったとおり、それにいろいろ組み合わさっていますけれども、常勤中心主義。

常勤中心主義とは、公務において必要とされる官職、職務ですけれども、これを前提として、これに任用した者を公務員とする概念の下、国民主権の観点から、定員規制の下に置かれています。さらに、政治からの中立、営利従事の制限、身分保障という措置の下で、例外を除き恒常的に置く必要がある官職に充てらるべき常勤の職員を任期を定めて任用してはならない、こういうふうになっています。

を抜粋して言いますと、職員の任用を無期限のものとするのが法の建前でありますけれども、しかし、職員の期限付任用も、それを必要とする特段の事由が存し、かつ、それが職員の身分を保障し、職員をして安んじて自己の職務に専念させる趣旨に反しない場合において許されるものと解するのが相当であると。これは、そこを読むとそう書いてあるんです。つまり限定的なんです。だけれど、置いてもいいけど、職員の身分も保障し、職員をして安んじて自己の職務に専念させること、これが最高裁、これまでの判例の到達点なんです。

そこで問題となるんですけども、今日の地方自治体における臨時・非常勤職員の実態が、必要とする特段の事由にすべからず該当し、かつ、安心して職務に専念できているのかどうか、これが問題になってくるわけです。これを検証するには、これは、総務省が出した資料があります。非常に重要な資料。平成二十四年四月一日に調査したもので、地方公務員の臨時・非常勤職員の実態を調査したのですが、まず調査結果の概要について報告お願いします。短くお願いします。

○政府参考人(三輪和夫君) この調査は、都道府県、政令市、市町村等を対象にいたしまして、任用期間が六か月以上あるいは六か月以上となることが明らかであり、かつ一週間当たりの勤務時間が十九時間二十五分以上の職員という者について

○江崎孝君　今お話したとおり、六十万人なんですね。恐らく、これ実態をもっと細かく調査するともっと増えていると思います。

六十万人が臨時・非常勤職員として任用されているという驚くべき実態があることが今明らかにになったわけですけれども、更にこの調査は進めていまして、任用根拠別に臨時・非常勤職員を活用する理由について、自治体に対して十三の項目からの選択を求めています。これについてあえて質問をさせていただきます。具体的にとどのようなのであったのかを明らかにしていただきたいと思います。

○政府参考人(三輪和夫君) 任用根拠別の職務内容の区分の基本的考え方でございます。

集計いたしましたして、例えば都道府県の場合でございますけれども、特別職の非常勤職員は特定の経験、知識等を必要とする業務、あるいは一般職の非常勤職員は補助的、定型的な業務、臨時的任用職員は補助的、定型的な業務あるいは常勤職員が従事する業務と同種の本格的な業務、そういった回答がそれぞれ多いという状況でございます。

このことは政令市や市町村におきましてもおおむね同様の傾向が見て取れるというところでございます。

○江崎孝君　今私が質問した任用根拠別の臨時・非常勤職員を活用する理由、先ほどは県の枠組みを引用されましたけれども、私、今資料を付けて

⑩は、人材が不足しており常勤職員としての採用が困難である、あるいは職員の新たな配置が必要であるが常勤職員の定数枠が足りないという、こういう非常に問題の多い任用の理由として挙げられています。

今言った理由というのが、先ほど私が説明をした、最高裁の判例で言う、特段の事由が存し、かつ、それが職員の身分を保障し、職員をして安んじて自己の職務に専念させる趣旨に反しない場合において許されるものと解するのが相当であるという司法判断に照らして、私は極めて重要な問題が今既にずつと広がってきている、このように思っています。

そこで、最後にもう一つ質問をしますと、ちよつと飛ばさせていただきますけれども、これで本当はもう質問してお願いしようと思つたんですが、もう一つ市町村の資料を付けさせていただいていますが、これは、特別職の非常勤職員であるいは一般職の非常勤職員、臨時的任用職員というこの三つについてそれぞれの任用根拠を示したわけでありますけれども、これを回答していたかどうか予定でしたけれども、時間がありませんので、あえて見ていただきたいと思います。

最後になります^が、調査結果^が示しているものは、職員の任用を無期限のものとするのが法の建前、つまり常勤中心主義の原則に対して現実の職

この法の建前としての、職員の任用の無期限のものとする、特別の規定がないから建前となっているという判断を招き、さらに、任用において常勤中心主義であるがゆえに、地方公務員全体の処遇が常勤中心というより常勤限定主義となっているのではないか。これらの問題に対する、ここまですすまじい状況になっているということ、自治体に対する、非常勤に対する手当の支給云々というよりも、こういう状態をそのまま放置しているということ、これに対して立法府としての国会の我々の責任は極めて重大だろうというふうに思います。

今回は、済みません、質問をせずに、この問題を提起をして、また議論は次に譲りたいと思います。是非御検討をお願いします。
以上です。

○若松謙維君 公明党の若松謙維です。
地方公務員法の質疑を行う前に、国家公務員、ちよつとこれについて最初に質問させていただき
ます。

平成二十五年十月に実施五年目を迎えた国家公務員の人事評価、これにつきましては、本年二月七日に人事評価に関する検討会報告書が公表されて、今後の対応の方向性が提言されております。

この掲言を踏まえまして、政府としては、人事管理の基礎としての観点からは、評語区分の趣旨、ちよつと言葉の説明もしていただきたいんですが、それと、レベル感の徹底についてどう取り組むのか、人事・恩給局長にお願いいたします。

○政府参考人(笹島善行君) お答え申し上げます。

す。ただいまお話がありましたように、本年二月七日に人事評価に関する検討会の報告書が公表されたところでございます。この検討会報告書におきましては、現行の人事評価制度は円滑に実施されているとすると一方で、評価者間で評価区分の理解へのばらつきがある可能性や、評価結果の人材育成等の一層の活用が必要などが指摘されたところでございます。

このため、この検討会からは、任用、給与等の人事管理の基礎としての機能をより一層果たすため、評価区分の趣旨の明確化及びその徹底、人材育成等に活用するための評価者訓練の充実等の御提言をいただいたところでございます。

総務省といたしましては、この提言を踏まえまして、評価区分の趣旨の明確化及び徹底のため、人事評価マニュアルを改正し、評価のレベル感を端的に示す表現を新たに追加し、また、上位評価であるS及びA評価、下位評価であるC及びD評価とした場合には、その理由を所見欄に明記するようにするとともに、人事評価結果の人材育成等の一層の活用のため、コーチングの技法なども含めまして、面談での対応の仕方など被評価者への指導に役立つ評価者訓練を新たに実施するなど、今後必要な改善措置を講じまして、引き続き国家公務員の人事評価の適切な運用を図ってまいりたいと考えているところでございます。

○若松謙維君 人事評価は非常に難しいんですね、現実には。これは民間も公務員も同じだと思います。

そういう中で、先ほどの評価区分ですか、いわゆる五段階評価ですね、そういうことですよね、その徹底ということと、それぞれの区分のやっぱり評価する側の理解、またされる側の理解というのを徹底するというお話だと思いますが。

ちよつとコーチングのお話も今いただきましたので、是非コーチングという、私も、御存じのように、こちらにいらつしやる先生方皆さん、秘書さんを抱えていらつしやる、公設、私設合わせ

て。なかなか本当にお互いの能力を生かす、はっきり言ってそれぞれの事務所でいろいろと課題があるかと思ひます。

そういう中で、このコーチングという制度、いわゆるコーチというのは、目指す、指導者という言い方していますけれども、引き出すというんですかね、これは非常に民間ではいろんな成功事例、特にキリンビールがこの制度を導入して、五百人ぐらいですか、このコーチングを導入して、そしてかなりレベルアップして、あのずつと一位だったスーパードライを抜いたと、こんなこともありました。

これ、具体的にコーチングってどの程度公務員の世界で行われているか、答えられますか。

○政府参考人(笹島篤行君) 人事評価制度の運用に当たりましては、単に上司が部下を一方的に評価するのではなくて、やはりコミュニケーションの中で目的を共有したり指導していくということが重要ななんだろうと思います。そういった観点から申し上げますと、ただいま御指摘のようなコーチングの技法というのは重要な技法だろうと思いますけれども、まだまだ十分でない点があるかと思ひます。

そういった観点から、相手の話をよく聞くとか、いろいろ質問の仕方を工夫して相手の考えを引き出していくとか、こういった技法も評価者と被評価者の面談の中でこれから取り入れていくよう努力してまいりたいというふうに考えております。

○若松謙維君 例えばマイクロソフトのビル・ゲイツとか、皆さん、世界の名立たる経営者もこのコーチングというのがいらつしやるって聞いておりますので、是非これ積極的に行政の世界でも活用していただきたいと思っております。

次の質問に移りますが、今回のこの法律改正に先立ちまして、国と同様の人事評価制度を導入している、いわゆる先進自治体というんでしょうか、地方自治体ですね、都道府県が今八割、政令市が九割強、全自治体としては三割強となつてい

るというふうに理解していますが、特にこの先進的な取組を行っている地方自治体の運用の実績と課題についてまずお尋ねいたします。

あわせて、小規模自治体では、評価する側とされる側の顔が見えてしまう、いわゆる数十人、百人単位が庁舎内で毎日顔を合わせているわけですから、もう分かっちゃいまして。そういう中で、特に小規模自治体が円滑に人事評価制度を導入するためにいろいろ工夫が必要だと思うんですけれども、その二点についてお伺いいたします。

○国務大臣(新藤義孝君) 現行の勤務評定制の運用については、国と同様に能力評価と目標管理型の業績評価を行っている団体、そういったところが今御指摘のようにあるわけでありまして。そういった団体においては、この導入が管理職層の一部にとどまっている、それから任用や給与への反映が十分であるという課題があるという意見がございます。また、評価者の評価能力が十分とは言えない場合もあるなどという指摘が出てくるというふうにも聞いております。

今回の法改正によりまして人事評価制度が法律に基づくものとして制度化をされるとするならば、これは、小規模な市町村も含めて適切な人事評価制度を整備、活用されるように、国の人事評価制度に関する情報提供、そして必要な助言を更に丁寧に行っていくきたいと、このように思うわけでありまして。

具体的には、各地域での説明会、人事評価に係る専門家を派遣する、また研修機関での研修内容の充実、こういったものを考えておりますし、折々の地方への会議においてこういった説明をさせていただいております。人事評価制度の円滑な導入や運用が実効性を上げていくように我々も取り組んでまいりたいと、このように考えております。

○若松謙維君 この人事評価制度ですけれども、これは局長でも結構ですので、具体的に、何というんですか、例えば民間手法をどう取り入れているとか、例えば御存じのアクセントとかいろいろ

んなコンサルティング会社があるわけですけど、そういうやり取りというのはあるわけですか。もちろん有識者会議の皆さんその方自体が、何というんですか、専門家でありまして、そういった方々を通じていわゆる様々な民間のいい事例を導入しているのか、そこら辺の現場のちよつとお話をさせていただきたいんですけれど。

○政府参考人(三輪和夫君) 地方の先進自治体の取組における民間のいろいろな知恵の導入等々のお話でございます。

私ども、個別の団体の調査はそこまで詳細にはしておりませんけれども、例えば、私どもの専門家の派遣事業ということで、人事評価制度の導入に向けて専門家を派遣をいたしまして、現場でのいろいろな意見交換をしていただくというような事業も行っておりますけれども、こういう専門家の中に、そういった民間の専門的な知識をお持ちの方々、そういった方々にも入っていただいております。をやっているというふうなことはございます。

また、当然、それぞれの地方団体の中で、いろいろ知見を集める中で、民間からのお話を聞きになった上で導入を工夫をされているというようない自治体もあるかと、このように認識をしております。

○若松謙維君 もし可能であれば、こういったところは非常に先進事例で評価制度を非常に参考にすべきだとか、そういう県なり自治体であつたら、ちよつと二、三例紹介していただければか。分かつたら結構です。

○政府参考人(三輪和夫君) ちよつと今すぐ手元に具体的ものがないんですが、例えば、よく指摘をいただきます、小規模団体でなかなか導入が難しいということもございまして、今回私ども、この制度導入に当たりまして、そういったところとの意見交換などもさせていただいておりますけれども、本庁で五十人ぐらいしかない非常に小さな組織というところにおきましても、非常にトップの方がそういった導入について意欲をお持ちになりまして、やはり小さな団体こそなれ合いにな

りがちであるので、きちんとした客観的なこういった制度を導入する必要があるという、そういう思いの下でいろいろと工夫をされてきて制度を導入されておるといようなことを伺っている団体もございます。

そういう意味で、非常にそれぞれの団体で意欲を持って独自の工夫をされているという団体は幾つも多くあると、このように認識をしております。

○若松謙維君 分かりました。いろいろとありがとうございます。

それでは、これも公務員部長でしょうかね、人事評価制度の導入後、当然、各団体が円滑かつ速やかに実行し、運用されるように政府がいろいろとフォローアップしていくと、そういう状況でありますけれども、今後どういふふうに、取りあえず二年間ということを法律的に明記しておりますが、どうフォローアップしていくのか、そこら辺ちよつと御説明いただけますか。

○政府参考人(三輪和夫君) 私ども、地方公共団体に対しては、平成十七年度以降、毎年、人事評価制度の導入について助言をしております。また、国の人事評価制度に関する情報提供、あるいはまた人事評価制度の運用に関する研究会、こういったものを開催をいたしまして、制度の導入や運用に当たりましての課題の整理、あるいはまたそういうものを踏まえた情報の提供なども行ってきたところでございます。

また、地方公共団体における人事評価の実施状況につきまして適宜調査をしておりますところでございます。評価基準の公表でありますとか評価結果の開示、あるいは評価者訓練の実施など、そういう運用状況についての調査、あるいは昇任、昇格などの任用への活用状況、昇給、勤勉手当などの給与への反映状況、そういった取組状況、そしてまた課題の把握というものも行っているところでございます。

引き続き、状況の把握あるいは課題の把握に努めますとともに、国や先進的な団体の事例などの

取組の情報提供、人事評価に係る地方公共団体への専門家の派遣、あるいはまた地方公務員の研修機関の活用促進、こういったものに力を入れまして、人事評価制度の円滑な導入や運用が行われるようにしっかりと取り組んでまいりたいと、このように考えております。

○若松謙維君 先ほど江崎委員からもお話がございましたが、現在六十万人の方が非常勤職員ということで稼働されているということで、大変重要な戦力になっていっていると思います。この方々を、更にその能力を最大限に引き出すという観点から、この非常勤職員の方々に対しても、人事評価の対象として、そういう能力を引き出すというような工夫もすべきだと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

○政府参考人(三輪和夫君) 公務効率の向上のためには、職員一人一人のモチベーションの維持向上、そして人材の育成というものが大変重要でございます。

今回導入いたします人事評価は、職員の能力や業績を的確に評価するというところで、こういった課題に取り組みとするものであります。このことは、臨時・非常勤職員にも当てはまるものでありまして、今回の法案におきまして、臨時・非常勤職員を人事評価の対象から除外することとはしていません。

○若松謙維君 是非検討していただきたいということをお話をいたしまして、最後の質問ですけれども、いわゆる地方公務員の場合は定年まで勤める職員が多いので天下りってそんなにないと思うんですが、でも、入札企業への天下り、これは可能性としてありますので、入札に関わった企業に対しての天下りは、これはやっぱり規制すべきじゃないかと思うんですが、それはいかがでしょうか。

○副大臣(関口昌一君) 若松委員の御指摘のとおりでございます。今回の改正案においては、営利企業等に再就職をした元職員による現職員への働きかけに対する規制や罰則等を導入しております。

す。これらの処置によつて適正管理を確保して、ひいては職務の公正な執行、公務に対する住民の信頼を確保しようとするものであります。実際に入札企業等への再就職の規制している例としては、山梨県、愛知県、新潟市ではそうした要綱をして制限を行っているところであります。

御指摘のとおり、入札企業への再就職のあっせん規制や現職職員による求職活動の規制については、各地方公共団体においてその実情に応じて適切に判断していただけるものと考えております。

○若松謙維君 以上で終わります。

○渡辺美知太郎君 みんなの党の渡辺美知太郎です。

地方公務員法、地方独立行政法人法の一部を改正する法律案について質問をいたします。

申すまでもなく、公務員は行政運営の担い手であり、地方公務員、国家公務員にとつて与えられた使命に違ひはありません。しかし、国家公務員法に比べますと、これまで地方公務員法は人事評価や人事管理、それから天下りについての規定はなく、各自自治体任せになっていました。地方公務員の天下り、有名なものでは東京メトロ、それからゆりかもめの運営会社といったものが報道されていたことを覚えております。国家公務員法については平成十九年に天下り規制が盛り込まれましたが、地方公務員については今回ようやくともに審査をされるということになりました。

まず、人事管理について質問いたします。今回の改正では、職務給原則の徹底について盛り込まれています。いわゆるわたり、役職は係長であるにもかかわらず給料は課長と同じレベルであると。地方自治体では、特に役職のポストが限られているため、今までよく見られたことであります。

そこで質問です。現在もわたりの制度のある団体数はどのぐらいになりますでしょうか、総務省に伺います。

○政府参考人(三輪和夫君) 地方公務員給与に於いてのわたり、いわゆるわたりでございます。

これは、給与の決定に際しまして、級別の職務分類表、級別の標準職務表に適合しない級に格付を行うということ、あるいは、実質的にこれと同一の結果となります級別の職務分類表、級別の標準職務表又は給料表を定めること、こういったものをいわゆるわたりというふうには私も呼びまして、そういったことにつきましての対応を従来やってきましたわけでございます。

その地方公務員給与のわたりにつきましては、平成二十一年に全国的に調査を行いました以降、その団体数を把握しております。平成二十五年四月一日現在でわたりのある団体は、都道府県、政令指定都市では該当がございませんで、市町村では六十九団体となっております。

○渡辺美知太郎君 このわたりの制度が全廃されていない理由としてどのようなものが考えられるか、今おっしゃったとおり、都道府県や政令都市ではないということではありますが、市町村において残っているのはどのような要因があるのか、総務省の見解を伺います。

○政府参考人(三輪和夫君) 一部の市町村でわたりが残っているということにつきまして、例えば、解消を検討しているけれども、関係者の理解や給与制度の改正に一定の時間を要する、あるいは給与の独自カットを実施していたと、このような理由を挙げる団体があるというふうには承知をいたしております。

いかなる理由にせよ、わたりは不適正な給与制度、運用であるものと私どもとしては考えておるところでございます。

○渡辺美知太郎君 今回、このわたり対策として条文に盛り込まれましたが、今後このわたりの廃止が更に進むよう政府としてはどのような対策を取ることを考えてでしょうか、新藤総務大臣に伺います。

○国務大臣(新藤義孝君) 地方公務員給与のわたりについては、「職員の給与は、その職務と責任に応ずるものでなければならぬ」、地方公務員法の第二十四条第一項です。この職務給の原則に

反するものというふうには私も考えております。
 総務省としては、このような不適正な給与制度、運用を速やかに見直すように助言をするとともに、わたりのある団体を毎年公表することでは是正を図ってまいりました。その数については、今局長から答えさせたいところであります。

今般の提出しておりますこの改正法案におきましては、等級別基準職務表の条例化とともに、等級ごと、職制上の段階ごとの職員数の公表制度の創設、これを予定しているわけでありまして、わたりのような不適正な給与制度、運用を是正、防止する効果も出てくるのではないかと思います。そして、議会や住民のチェックが改めて入ることでもあります。こういったことに加えまして、あらゆる機会を通じて必要な助言等を行い、給与の適正化には努めてまいりたいと、このように考えております。

○渡辺美知太郎君 大臣から御答弁いただきました。次に、退職管理の適正の確保について伺います。

今回の改正案は、OBによる働きかけの禁止は明記をされていますが、例えば、再就職のあっせん、それから現職員の求職活動規定については自治任せとなつています。このように、国家公務員法と比べて違いがある理由をちょっと伺いたいと思います。

○政府参考人(三輪和夫君) 再就職のあっせん及び現職職員による求職活動につきましては、国家公務員法のような一律の規制は行わず、それぞれの地方公共団体において、国家公務員法の中で退職管理に関する規定の趣旨及び当該地方公共団体の職員の離職後の就職の状況を勘案をして、退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講ずると、このようにしているところでございます。

これは、地方公務員は定年まで勤務する方の割合が高く、国のような早期の退職慣行というものが比較的少ないということ、また職員の再就職状況

況が地方公共団体ごとに異なるということから、各地方公共団体においてそれぞれの実情を踏まえて自主的に判断をしていただく、このようにしたところでございます。

○渡辺美知太郎君 自治体によって事情が違うというお話でありました。また、地方分権の観点から確かに自治体に任せたい方いいのではないかなという話は、私も一定の理解はできます。

しかし、この公務員改革については自治体によつて差があるのが現状であります。しっかりと公務員改革を行つていく自治体も存在すれば、一方で、執行部となれ合いの関係、いわゆるオール与党化をしてしまつて議会が機能していない、そういった実情もあります。そのような観点からは、国が一定のハードルを設けるべきではないかという意見もあります。

そして、今度はちよつと小さな自治体を想定いただいたのですが、小さな自治体の場合は職員ほとんどが知り合いであります。しがらみも強く、例えばあっせんなどに関してなかなか断りづらいという意見もあります。そこで、法律でしっかり定めれば、法律を盾にして、そういった天下り、しっかりとノーが言えるという意見もあります。

このような観点から踏まえまして、天下り規定は国家公務員と同様にすべきではないのかという意見がありますが、それについて新藤総務大臣の見解を伺いたいと思います。

○政府参考人(三輪和夫君) 今回の退職管理の規制につきましては、先ほど申しましたような事情から、また委員御指摘のようにそれぞれの団体の、分権といえますか、主体的な御判断と、こういうことも加味いたしまして、御提案しておりますような各自自治体が判断をしていただくという、このような仕組みにしておるわけでございます。

現行の制度の下におきましても、それぞれの団体が退職者の状況を公表する等々、そういった自主的な取組を進めていただいているところも多々ございます。また、私どもとしてもそういった対応

応を取るようにこれまで助言を重ねてきたところでございます。

今回、法律の措置というものがきちつとできますれば、そういったことを踏まえて、それぞれの自治体において様々な、議会等を含めまして御議論がなされると、そういうきつかけになるものというふうにしておられます。まさに法律の規定がございまして、それぞれの団体の職員の離職後の就職の状況を勘案をいたしまして、各地方公共団体が必要な措置を適切に判断をしていただくべきものでございます。そのことにつきまして住民の御理解が得られるように、そしてまた、それぞれの団体の説明責任というものが適切に果たされる必要があると、そのきつかけとしてこの地方公務員法の改正というものがしっかりと機能する、そのようになってほしいと、このように思っております。

○渡辺美知太郎君 今、きつかけとして法律を定めるといってお話でしたが、政府としては、この天下りの改善を期待するに当たつて、今おっしゃいましたが、条文に入れたと、法律化したので少しは議論してもらえらるだろうという期待があるということでしたが、ほかに何かこれ対策とか考えていますでしょうか。単に法律を作つたからといって、私はやっぱり自治体によつて差があるのではないのかと思ひますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(三輪和夫君) まさに今回の法文の中で、国家公務員法の中で退職管理に関する規定の趣旨というものを勘案をしていただきたいというそのことが法文上明記をされているわけでございます。したがって、私どもとしては、この法案が成立をすれば、国家公務員法においてどういった取組がなされているのか、国においてどういった取組がなされているのかというところについても当然周知を図つてまいりたいと思ひますし、それから、従前からやつてまいつたことではありますけれども、それぞれが御判断をいただいて再就職の状況を公表する等々、そういった措置、先進的な団体でとられている措置、多々ございま

す。そういったものにつきましての紹介も含めまして、地方団体がそれぞれ、自主的御判断とはいえ、しっかりと適正な退職管理が行われるように、国の取組状況の紹介、あるいは先進的な団体の状況の御紹介等々、そういった助言を行つてまいりたいと、このように考えております。

○渡辺美知太郎君 今御答弁いただきましたけど、大きな団体であればある程度それは期待ができると思ひます。しかし、小さな自治体に関してはなかなかやばり難しいのではないのかなというふうに思うんですね。先ほど若松先生もおっしゃつていました入札業者への再就職とか、そういった小さな自治体に関してもうちよつと具体的な対策はないのでしょうか、伺います。

○政府参考人(三輪和夫君) 確かに、小規模な団体におきましては元々、離職後の再就職の状況というものが大きな団体比べてさほどでもないというふうな状況にありまして、例えば都道府県、政令市ですと、定年退職をして辞めた方に対して再就職者がどれぐらいいるかというものの、この数字を見ますと、都道府県、政令市ですと大体二十数%程度、これが町村レベルになりますと大体その半分程度というふうな状況でございます。したがって、そういう状況を考えますと、比較的小さな規模の団体におきましては適正な退職管理ということに対する意識というのが大きな団体に比べますとやや薄くなりがちで、そういった懸念はあるのかというふうに思ひます。

したがって、委員御指摘のようなことも踏まえまして、小規模団体も含めましてしっかりとした退職管理というものがその実情にに応じた上でなされるように私どもとしてもしっかりと助言をしてまいりたいと、このように考えております。

○渡辺美知太郎君 今御答弁いただきました。国家公務員六十四万人、地方公務員二百八十万と、ほとんどの公務員が地方公務員であります。また、先ほど申し上げましたが、与えられた使命に差はありません。将来は、分権化が進んで、例えば道州制が導入されれば各州ごとに任せてもい

いとは思いますが、やはり国が一定の今はレベルを示して、分権化に進んで法改正をすべきではないのかなと思います。

また、今回の法改正、国家公務員法に比べ審議が遅れてしまったのは衆議院の解散が二度もあったことであります。政局によって重要な法案が犠牲にならないよう、私もしっかりと努めていきたいと思います。

質問を終わります。ありがとうございました。

○又市征治君 社民党の又市です。質問の順番を変えていただいて、感謝申し上げます。

まず、自律的労使関係制度の措置について伺いますが、先ほどもこの国家公務員制度改革基本法の成立の経過について江崎さんからお話がありました。その第十二条では、政府は、協約締結権を付与する職員の範囲の拡大に伴う便益及び費用を含む全体像を国民に提示し、その理解の下、国民に開かれた自律的労使関係制度を措置するものとするという規定を受けて、附則第二条では、「政府は、地方公務員の労働基本権の在り方について、第十二条に規定する国家公務員の労使関係制度に係る措置に併せ、これと整合性をもって、検討する。」、こういうふうになっているわけですが、改めて、政府はどうか、総務省としては、この間、関係部署と連携され、どのように検討されてきたのか、お伺いしたいと思います。

○国務大臣(新藤義孝君) 今委員が御指摘いただきましたように、平成二十三年の六月には国家公務員に自律的労使関係制度を導入する法案が提出されました。そして、地方公務員についても同様の法案が平成二十四年十一月に国会に提出されたところであります。これらの法案は衆議院の解散によって廃案になっておりますけれども、全国知事会を始めとする地方の六団体からは、まず、地方の特性や多様性が考慮されていないこと、そして、いまだ議論が尽くされていないこと等の見解が示されていたわけであり、

国家公務員の自律的労使関係制度につきまして

は、担当の福田大臣からも、これまでの経緯を踏まえれば、多岐にわたる課題があり、いまだ国民の理解が得られるような段階にはない、引き続き慎重に検討する必要があるという答弁がなされております。

地方公務員につきましても、国家公務員制度改革の動向を踏まえて、様々な意見に耳を傾けながら、引き続き慎重に検討をしていく必要があるというふうに考えております。

○又市征治君 自民党政権下、民主党政権の前のときに、先ほど申し上げたこの改革基本法ができただけでありまして、その精神から見ても私は後退をしている、こういう感が拭えない、こういうふうに思います。

今回のこの改正案と、昨年、私も民主党政案と一緒に共同提案をしました地公法等の一部改正案の大きな違いというのは、やはりこの自律的労使関係制度がすっぱりとこれは抜け落ちているというところが大きな違いだろうと思えます。

私は、今回の主要な改正点である人事評価制度の導入であるとか、あるいは給与と等別基準職務表を規定をし、等級別に職名ごとの職員数を公表するなどというこの規定というのは、自律的労使関係の確立と一体でなければこれは機能しない、むしろこれは逆効果をもたらす、こういうふうには思います。つまり、能力、実績に基づく人事管理の徹底を図ろうとすれば、公務員労働者の理解と合意を得ることなくして重要な労働条件を当局が一方的に決める、こういうおそれがあるわけでありまして、かえって有効な人事政策になり得ない、こういう面というのが危惧されるわけでありまして、この点についての認識はどうでしょうか。

○国務大臣(新藤義孝君) この自律的労使関係制度の目的につきましては、かつて平成二十四年五月の地方公務員制度改革において、「今回の改革は、協約締結権を付与し、職員の勤務条件について、団体交渉を通じて自律的に勤務条件を決定し得る仕組みに変革し、時代の変化や新たな政策課

題に対応し、主体的に人事・給与制度の改革に取り組むことができる仕組みとすることを目的としたものである。」と、このようになされております。

一方で、今回の法改正は、人事評価を導入することによりまして、能力・実績主義の人事管理の徹底を図ることでありまして、この人事評価制度の円滑な運用のためには、それぞれの地方団体において、評価の透明性、客観性、納得性を確保するための枠組みを構築するとともに、職員への十分な周知と相互の理解を踏まえながら進めていくこと、これは重要だと、このように考えておるわけです。

○又市征治君 具体的に伺いますが、人事評価制度の導入について、既にこれが導入されている国家公務員に關しても、人事院は昨年の職員の給与等に関する報告の中で、国家公務員の給与の在り方に関する懇話会では、「国家公務員の給与については、その能力・実績に応じてインセンティブを付与する仕組みとなっているが、能力・実績を過度に給与へ反映させることは、公務という職場には必ずしもなじまないことにも留意が必要である。」という意見が出されていると述べておりまして、さらに、昇給制度についても「優秀な者の昇給の効果が標準者の二倍以上と大きく、結果としてチームで職務を遂行する環境に必ずしもなじまない面もあるのではないか」とも指摘されております。

総務省の人事評価に関する検討会、ここで検証を行っておられるようですが、国家公務員よりも住民とより身近に接してチームとして仕事をすることがよっぽど多いこの地方公務員に、国家公務員に対してさえも今も申し上げたような問題点、こういうことが指摘されている能力・実績評価制度を機械的に私は導入するということはあつてはならない。むしろこんなことが妥当だと思っていないわけでもないだろうと思うんですが、その点の認識を伺います。

○政府参考人(三輪和夫君) 人事評価は、従来の勤務評定と比べまして、能力・実績主義を実現するための手段として客観性、透明性をより高めるものであると、こうした人事評価制度の導入によりまして真に能力本位の人事管理が行われて、一層の公務効率の向上が図られることとなると、そのように考えられるために地方公共団体においても導入するというものでございます。

改正法案におきましては、人事評価の具体的な基準や方法などは各任命権者が定めるということとしておりまして、各地方公共団体において法の趣旨にのっとった上で当該団体の実情を踏まえた人事評価制度を整備するということが適切であろうと考えておりまして、総務省といたしまして、このような観点から必要な助言などを行ってまいりたいと考えております。

○又市征治君 改正案では人事評価は公正に行え、それは当たり前のことなんです、不公平に行えんというのにはあつていないんですが、公正に行われる担保、保証がない中では、制度そのものに対するやっぱり職員の疑心であるとか不信感、こういうものが募り、人事評価制度が逆に労働意欲をそぐことになりかねない。この制度の運用に大きなやっぱり危惧が持たれると思うんですね。

この人事評価における客観性、公平さというのはどう担保されるのか。少なくとも、やっぱり職員のしつかりとした理解と納得が不可欠ではないかと、こう思いますが、この点、どのようにお考えですか。

○政府参考人(三輪和夫君) 国の人事評価制度におきましては、人事評価の客観性を担保いたしましたために、評価者、調整者、実施権者による重層的な評価の仕組みを取りますとともに、評価者訓練の実施、評価基準等の公表、評価結果の開示、それから苦情処理体制の整備等々の取組が行われているところでございます。

地方公共団体におきましても、このような国の取組を参考にしながら、法の趣旨にのっとり、人事評価の客観性を担保するための措置が講じられ

ますように、総務省といたしましても必要な助言を行つてまいりたいと考えております。

○又市征治君 余り機械的な話ばかりじゃ困るんでね。少なくとも、人事評価制度の中身そのものも重要な労働条件なわけですよ、これはね。そうすると、やはり地公法五十五条で少なくとも職員団体との交渉というのが保障されているわけだし、そういう意味では、現場できちっと職員団体とちゃんと話し合われるように、むしろそのことをしっかりと助言をしてもらうことが大事なんだろうと思います。

昔、私は、逆に管理職を職員からみんな逆勤評やろうやないかとやったら、まあ随分と管理職の勤評悪かったというのがありました。上からだけの目線じゃ駄目なんだ、これね、民主的にやらなきゃならぬというふうに思うんですが、まあそれは冗談ですけども。

次に、改正により職員の任用は受験成績あるいは人事評価その他の能力の実証に基づいて行うんではしょうけれども、これ再任用者にも適用されるのかどうか、まずこれ一つ。

また、これとは別に、昨年三月に総務省は「地方公務員の雇用と年金の接続について」という文書を発出をされましたけれども、これは、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望すれば任用できるようにということなわけでしょうけれども、そこで、今回の地公法の改正によつて再任用を希望する職員が基本的には任用されるという点に変化はないのかどうか、この点、二つお聞きをします。

○政府参考人(三輪和夫君) 現行の再任用制度におきまして、地方公共団体は、定年退職者等を従前の勤務実績等に基づく選考により、再任用職員として採用することができるとしているわけでございます。今回の改正において導入されます人事評価制度は、再任用の際の従前の勤務実績等、この判断要素として活用されるものであると、このように認識をいたしております。

また、今回の改正において導入される人事評価

制度、今申しましたように、再任用の際の従前の勤務実績等、この判断要素として活用されるものでありますので、御指摘の平成二十五年三月に総務副大臣通知を発出をいたしました雇用と年金の接続の関係でございますけれども、この通知で述べておりますように、雇用と年金の接続を図るため、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、再任用を希望する職員については欠格事由又は分限免職事由に該当しない限り再任用するものとする、こういった内容でございます。

これを地方公共団体に要請をしたところでありますけれども、この要請の内容自体が勤務評価制度の導入によつて変わるというものではないというところでございます。

○又市征治君 次に、今回の改正で自治体に等級別基準職務表の条例化を求めているわけですが、本来人事管理というのは各自自治体、さつき自民党さんに首長経験者がたくさんおられるということでありまして、まさに各自自治体の実態に基づいて、まあ規模なんかもう四十人、五十人の町役場から、それは県庁何万人というところもあるでしょう、様々あるわけで、それぞれの実態に基づいて自主的、主体的に行うものであつて、条例化をしろとか、これは規則や要綱でいいとかということを一々、これは自治体の判断でやるべきものであつて、一々著の上げ下ろしまで国が指図するように見えるようなことは、私はやっぱり地方自治の観点からも問題だと、こういうふうに思いますが、このことはあくまでも条例化を求めているんですか、どうなんですか。

○副大臣(関口昌一君) 今回の法改正は、能力、実績に基づく人事管理を徹底するという観点から、個々の職務を給与表の各等級へ分類する際の具体的な基準となる等級別基準職務表を各地方公共団体が給与条例に規定することを制度化したものであります。等級別基準職務表に定められる基準職務の内容については、各地方公共団体がそれぞれの団体の規模や組織構造等を踏まえて地方公

務員法の趣旨に沿つて適切に整備されるものと考えております。

このように、内容における各地方公共団体の主体性を確保しつつ、議会審議等を通じた民主的チェックや住民への説明責任を強化して、地方公務員給与における職務給原則を一層徹底させようとするものであります。今回の法改正が地方分権の趣旨に反するものとは考えておりません。

総務省としては、引き続き、法改正の趣旨を踏まえて、この職務表が適切に整備されるよう必要な助言等を行つてまいりたいと思ひます。条例で対応してまいりたいと思ひます。

○又市征治君 先ほどから申し上げましたように、基本的には、こうした重要な労働諸条件に当たる様々な制度の問題、人の評価の問題、こういった問題に関して言うならば、やはりそこに職員団体の関与というものも、労使交渉というものが要だということがありますが、その点が欠けているがゆえに、余計に民主的にやる、余計に職員の理解と合意を得て行つていくという、こういう努力が必要なんだろうと思うわけでありまして、そういう意味で、今もありましたけれども、しゃくし定規に、この制度、何だろうとやれやれどんどんという話にならないように、この点については御配意いただきたいと思ひますが、最後にこの点、大臣、御見解をいただきたいと思ひます。

○国務大臣(新藤義孝君) 地方公務員法は、そもそも地方公共団体の人事行政の根本基準を確立することを目的にしているわけでありまして、細かな運用については、制度の趣旨に反しない限りにおいて、各自その団体の判断に委ねられているものであります。今回の法改正案におきまして、もうそういったそれぞれの公共団体の実情を踏まえた運用ができるように制度設計をさせていたいただいております。

今後、この地方公共団体が法改正の趣旨にのつとめて、それぞれの地域の実情に応じて適切に対応すべきものと考えておりまして、総務省として

も必要な助言を、また対応をさせていただきたいと、このように考えております。

○又市征治君 終わります。ありがとうございます。

○委員長(山本香苗君) 午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時まで休憩いたします。

正午休憩

午後一時開会

○委員長(山本香苗君) ただいまから総務委員会を再開いたします。

休憩前に引き続き、地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願ひます。

○吉良よし子君 日本共産党の吉良よし子です。

この法案は、地方公務員について、現行の勤務評定を廃止して、能力評価と業績評価を二本柱とする人事評価制度を地方公務員に適用するために、法律を変えようというものです。しかし、私は、今法律を変えなければならぬ理由はないと考えます。なぜなら、現行法でも第四十条で勤務評定を定められており、総務省が全国人事課長・市町村担当課長会議に提出した資料でも、人事評価制度と勤務評定を比較して、職員の勤務状況を把握、記録するツールとしての性格は勤務評定と同様と述べているからです。実際、現行法上でも既に政府の意図している人事評価制度を導入している自治体もあります。

総務省に伺ひます。現在、人事評価制度を導入している自治体の状況を述べてください。

○政府参考人(三輪和夫君) 勤務評定の制度の運用といたしまして、国の人事評価制度と同様の取組、すなわち能力評価及び目標管理型の業績評価でありますけれども、これを行つております団体は、平成二十四年度では、都道府県で三十七団体、指定都市で十九団体、市区町村で五百六十三団体、全体で六百十九団体、これは全団体の三

四・六％に相当いたしますが、そのような状況となっております。

○吉良よし子君 全体で六百十九団体が導入しているという話であり、現行法の下でも制度導入はできるといのは明らかです。問題は、これがどのように導入されてきたかということです。

人事評価制度が法律上導入されたのは、先ほどの議論の中にもありましたように、二〇〇七年、平成十九年の国家公務員法の改正ですが、それ以前、行政改革方針の閣議決定に基づいて、平成十七年、二〇〇五年には、総務事務次官通知において、地方公共団体における行政改革の推進のための新たな指針を示し、能力、実績を重視した人事評価制度の導入を地方公共団体に助言してきたと言います。

しかし、実態は、助言などという穏やかなものではありません。例えば、昨年八月に開かれた全国人事課長・市町村担当課長会議では、勤務評定実施に関わる裁判例まで出して、勤務評定を行っていないことによる訴訟リスクは否定できないと市町村を脅すような言い方がなされています。こうした強圧的なやり方を更に強化し、法律であまねく自治体に強制しようというのが今回の法改定なのではないでしょうか。

なお、こうした強圧的なやり方を取ってきて、この約十年、人事評価制度を導入した自治体が全体の三四・六％にとどまっているのが実態です。とりわけ市町村での導入が進んでいない、これはなぜか、その理由を総務省、お答えください。

○政府参考人(三輪和夫君) 人事評価制度は、地方公務員につきましてはまだ法律上の位置付けがございませんで、助言等による普及に努めてきたところでございます。このため、特に市区町村におきまして十分な情報等が浸透をしておらず、人事評価制度に対する懸念や心配、あるいは地方公務員法の改正を待っての導入を想定をしていると、こういったような団体もあると考えております。

例えば、小さな町では職員の顔が見えるので評価や開示が難しい、あるいは窓口などのルーチン業務における目標設定の方法が難しい、こういったような意見もあると承知をしておりますけれども、総務省におきましては、適切な運用方法について助言を行い普及に努めた結果、能力評価及び目標管理型の業績評価を行っております市区町村は、平成十七年の百八十四団体から平成二十四年時点で五百六十三団体、三百七十九団体の増加と、このような状況になってきているところでございます。

今回の法改正を踏まえまして、人事評価制度の円滑な導入ができますように、総務省としても引き続き必要な助言などを行ってまいりたいと、このように考えております。

○吉良よし子君 増えてきたと言いますけれども、実情を見れば市町村において普及が大変少ないと。それは、先ほどあつたように、小さな団体では難しいという声があるということですが、地方自治体には職員数が数十人規模の小さな自治体もあると。現行法でも、実際にそうやって増えてきた、導入できる人事評価制度が、その助言という名の強制を行っても普及しなかったのは、制度がない、法律がないからではなく、その自治体の規模や実情に合わないからなのではないでしょうか。それを法律を変えてまで強制する必要はないと考えます。

そもそも、いわゆる人事評価制度を導入するという公務員改革というのは、二〇〇一年に閣議決定された公務員制度改革大綱から始まります。これは、一九九〇年代に民間企業で急速に広がった成果主義賃金体系に追随したこと、新自由主義が席巻したイギリスなどの例なども参考にしたものだと言われております。

では、その政府が参考にした民間企業での成果主義賃金体系のその後はどうなったのか。日本能率協会が二〇〇九年に行った調査では、成果主義を導入しても何らかの不具合があつて見直しを行った企業は三八・八％に上り、導入予定がない

ところは一五・九％です。同じ年に日経ビジネスが行った調査では、あなたの会社が導入した成果主義は成功したかという問いに、成功したという企業は三一・一％だったのに対し、失敗だったと答えた企業は何と六八・五％に達しているのです。

また、イギリスでは、職員全体を対象とするためにコストが掛かり過ぎる、評価基準を一貫させることが非常に困難であつたこと、成果主義賃金が職員のやる気につながらず、むしろやる気を失わせたことなどを理由に、およそ十年前から廃止が始まっています。これらの事例を踏まえれば、今度の地方公務員制度改革は既にその有用性が否定された制度だとも言えます。

ここでまた総務省に伺いますが、今回の法改定に当たって、こうしたイギリスや民間企業における人事評価制度についての否定的な評価も踏まえたい検討をされたのでしょうか。

○政府参考人(三輪和夫君) 国におきましては、昨年度、国家公務員の人事評価制度の運用状況を検証いたしました上で、制度運用の改善のための方策を検討するために、有識者による検討会を開催をしたところでございます。その中で、民間企業における人事評価の取組状況についても検討をされておりまして、その際の資料によりまして、目標管理による達成度判定を反映した考課体系、これが八割前後、成果につながる行動や業務遂行プロセスに着眼した考課要素、項目の設定、これが七割台、こういった状況であるということでございます。検討会におきましては、こういったことも踏まえて、現行の人事評価制度を前提に運用改善の提言が行われているものというふうに理解をいたしております。

また、地方公共団体の人事評価に関して行いました平成二十四年度の研究会等におきまして、ケーススタディーとして民間企業における試行錯誤も含めた取組事例を取り上げておりまして、その中では、人事評価制度を前提に、その運用上で生じた課題とその対応状況についても報告をされ

ているところでございます。

総務省といたしましては、人事評価制度は、従来の勤務評定に比べて客観性、透明性をより高め、能力本位の人事管理を行って一層の公務能力の向上を図るためのものとして導入が必要と考えているところでありまして、その上で、地方公共団体において適切に運用されるように助言等を行ってまいりたいと考えております。

○吉良よし子君 検証されたということですからけれども、でも実際には六八・五％が失敗だったと答えている、そういう調査もあるということですが、そういうことを真面目に検討したのであれば、やはり、こうした全ての自治体にあまねくこういう制度を導入させる、強制するような今回の法改定にはならなかったのではないかと思います。何よりも、公務労働、とりわけ地方公務員の仕事には成果主義というのはなじまないと思います。

研究者が公務員に向けて行った最もやる気が出たのはどんなときかというアンケート調査では、懸命に仕事をしたら市民から感謝された、仕事を褒められたなどの答えが半数を超したと報告されています。憲法にうたわれている全体の奉仕者である公務員の道を選択した人たちにとってみれば、市民からの感謝がモチベーションにつながるというのは当然の回答だと思います。

市民の相談に丁寧に耳を傾け、時間は掛かって一つ一つその問題を解決していくことを成果と見るか、それとも、数はこなすが市民からは冷たい窓口と言われる人がよいのか。五段階評価でできた、できないなどと上司によってランク分けされる職場では、上司の顔色ばかりうかがってしまうことになり、公務員の目が主権者である住民には向かなくなってしまうのではないのでしょうか。大臣、いかがでしょう。

○国務大臣(新藤義孝君) 私が知る限り、そういう態度で公務に携わっている公務員というのは見たことがございません。市民から、また国民からそういう評価を得ることが最大の喜びなんです、特別にそれによって昇給があるわけではありませ

んから。そのために一生懸命仕事をして、その一生懸命仕事をしたことが自分の評価につながって次なる仕事のチャンスを与えられる、そこにモチベーションが発生するわけです。ですから、人事の評価というのは市民の評価と連動しているものであって、しかも、いやすくも公務員たるものが、規模が大きいからやりやす、小さいからできません、私たちはそれは要らないんだというようなことを考えている公務員も私は見たことがございません。

ですから、こういう制度をいかに有効に使うかが問題なのであって、きちんとした中で適切な運営を私は図っていただきたいと、このように期待をしております。

○吉良よし子君 そうはいっても、今回の人事評価制度は給与や処遇に結び付けることになっていくわけですから、やはり、自分の給与、処遇に係るとなれば、市民の感謝、それが最大のモチベーションだったはずのところが転換してしまうおそれがあるんじゃないかと、そういうことを私は申し上げているわけです。

その基準は絶対評価に基づくものとされていまいずれども、公務員になっていく人は、試験をくぐり抜けた、能力、人柄ともある意味その地方でもえりすぐりの人たちがほとんどだと思います。そういう人たちが絶対評価すれば、ほとんどの人がいわゆるよくできた、できたと評価されることになるのではないのでしょうか。

先ほどの質問でもありましたように、国家公務員の能力評価、業績評価でも、九割九分がS、A、B、そういう評価になっているという話もあります。結局、C、Dの評価は1%にも満たないというのが実情なんです、厳しい採用基準をくぐり抜けてきた人たちですから。

人事院では、これでは昇給者ばかりがでることにつながるからと、昇給の人員の上限枠をつくって、一番上位の区分に入る人は5%、二番目の区分については20%に制限することとしています。が、下位についても同じように一定の分布率を設

けるつもりなのでしょうか。人事院、お答えください。

○政府参考人(古屋浩明君) 今御質問にもございましたとおり、上位の区分につきましては、昇給に関しては、その上位の昇給区分に集中するというものではございませんので、上限としての枠を設けているところでございます。

御質問の低位の昇給区分でございますが、これにつきましては現在枠は設けておりません。これは、下位の昇給区分に一定の枠を設けるといふこととした場合には、人事評価が標準の者も下位の昇給区分に当てはめられるということも生じるといふことになりますので、職員の士気の維持、人事管理の観点から適切ではないという考え方によるものでございます。能力、実績に基づく給与という観点からは、職員の勤務実績が人事評価により的確に反映されることが肝要というところでございますので、下位の評価の付与を含め、人事評価が厳正に実施されることがともかく重要であると考えております。

○吉良よし子君 下位については、そういう下に評価されてしまう、評価の引下げにもつながるから望ましくないということであり、それについてはそのとおりだと思います。

実際、大阪府では、二〇一一年二月に職員基本条例が施行され、相対評価を導入しています。その中で、SやDの評価の職員は1%以下であるにもかかわらず、相対評価によつて5%の枠が設定され、千人以上が下位評価落ちとなっております。職場からは、B評価なのに相対評価では第五区分、納得できないし働く意欲を失った、上司との信頼関係や同僚とのチームワークが維持できなくなるなどの声が上がっています。大阪府のアンケートでは、絶対評価の結果については納得できたという人が五四・六%あったのが、相対評価については三七・四%に落ち込んでいます。さらに、相対評価による人事評価について、昨年までの絶対評価による人事評価と比べて職員の資質、能力及び執務意欲の向上につながると感じますか

と聞いたところ、評価者の七四・七%、被評価者の七〇・四%が思わないと答えています。評価される側のみならず、評価する側からもうこうした批判が出ていくわけです。

こういう声を見れば、相対評価のようなやり方、このような人事評価制度を地方に無理やり押し付けることはやはり破綻しているし、反対です。下位評価落ちとなるような分布率の設定などは押し付けるべきではないと思いますし、何よりも地方公務員の評価や処遇については各地方自治体がその規模や実情に応じて柔軟に運営すべきであり、その自主性を尊重すべきだと思いますが、その点について大臣の見解を最後に伺いし、終わります。

○委員長(山本香苗君) 時間が過ぎておりますので、簡潔にお願いいたします。

○国務大臣(新藤義孝君) 国家公務員におきましては、これは絶対評価で行わせております。それから、地方自治体においては、それぞれの団体の考えがあると思いますから、それは適切に自らがお決めになればいいというふうに思いますが、いずれにしても、この人事評価がより良い地方自治行政に、そして住民サービスにつながるようなものにならないといけないし、そのことを我々は期待をしておりますし、助言をしていきたいと思ひます。

○吉良よし子君 終わります。

○片山虎之助君 それじゃ、質問いたします。

今回の改正案は三度目なんです。午前中指摘がありましたように、七年前なんです。私はその頃も議員でございまして、自民党だったんだけれども、自民党の公務員制度改革本部長というのをやっておった。そのときに国家公務員法の改正と地方公務員法の改正を一緒に出した。国家公務員法だけ通って、これは継続審査で廃案ですよ。もう一遍出し直すんですよ。そのとき私いなかったんだけれども、それも継続審査で廃案なんです。七年前の法律ですよ。七年前法律がなかった。言わばこれは人事評価と退職管理なんだ

すよ、大きい柱は。これが七年間なくて支障がなかったんですよ。七年前に出して、七年前何の支障もなかった、皆さんが言うように。もう出さぬでいいんじゃないの。地方自治、地方分権だから、七年間自由によつてきたんだから、退職管理もあれも。

しかも、皆さんの、皆さんと言うのはおかしいんだけれども、国家公務員法を見習って、例えば勤務評定があるから人事評価なんかやってきているんですよ。都道府県は三十七かな、政令市はほとんどやってるわね、横浜以外は、言っちゃいかぬかもしれないが。市町村はまあ少ないけれども。

私は、何でこんな出し遅れの古証文を今頃出して死に物狂いになるのか分からないんですが、大臣、いかが。

○国務大臣(新藤義孝君) とてもそれがかつて御提出された方の御発言とは思えないわけでありまして、しかし、その法律がない中で総務省としては指導、助言を行って、そして、勤務評定ではあります、人事評価の内容を取り入れたものが進められてきたと思います。そして、それは一定程度の自治体においても反映されてきているということでもあります。

私ももとすれば、本来あるべき姿をきちんと定めて、そして、その上で条例においてそれぞれの自治体が適切に自らの制度として定着させていただけると、これは必ず前進になると思っております。今までの蓄積がやはりこれをきちんと生かしたもことになるんじゃないかと、このように考えております。

○片山虎之助君 そうすると、この七年前は国と同じようにやれという指導、助言をしてきたわけですか。

○政府参考人(三輪和夫君) 御指摘のように、国において導入されている人事評価の制度を十分参考にして、能力評価あるいは目標管理型の業績評価、これをするようにというような助言を重ねてまいったところでございます。

○片山虎之助君　そこで、退職管理なんだけれども、退職管理は、国と同じ制度のところが、あとは自由にせいというところがあるのよ。かなり基本的なところを地方団体に任せているわけですよ。地方団体がやりたければ条例でやりなさいと。これは、むしろあなたの方の言うようなことなら、全部国とそろえた方がいいんじゃないの。

例えば、職員がほかの職員やOBの就職のあつせんをするとか、自分を営利企業等に、民間の企業に売り込むとかというものについては、これは規制してないんですよ、地方公務員は。国は規制していますよ。何でそういうことをしているの。

○政府参考人(三輪和夫君)　国家公務員法におきましては、御指摘のように、退職した者が再就職をし、その方が一定の働きかけ等を行うことについて禁止をするという、法律上そういう措置を講じております。

地方公務員につきましては、当然まだそういう法制がございませんから禁止の制度等ございませんけれども、その団体から離れた方の規制でございいますから直接法律によって規制をする必要があらうということで、こういったことにつきましては私どもの法案にも入っております。

逆に、その組織にまだ属しておられる方についての規制、これは国家公務員の場合は法律に規制がございますけれども、これはそれぞれの自治体の御判断にお任せすると、こういう構成にしているものでございます。

○片山虎之助君　関係のある営利企業に自分を売り込んだり、例えば私が仲間の職員の就職あつせんの口を利いたりOBの口を利いたり、それがいいとは思えないわね。それは任せるというけど、地方団体にやれと言っているんですか、やるなど言うんですか。公務員部長、どうなの。

○政府参考人(三輪和夫君)　これにつきましては、法律の規定でございすけれども、「国家公務員法中退職管理に関する規定の趣旨及び当該地方公共団体の職員の離職後の就職の状況を勘案

し、退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講ずる」ということでございまして、団体の御判断ということでございます。

なお、在職中の職員の行動につきましては、当然、その団体に属している職員でございすから、そのことについて一定の制約等を課そうとすれば、これは法律でなくともそれぞれの団体が職務命令等を発することによって規制等を行うことは可能であらうかと、このように考えるところでございます。

○片山虎之助君　都合の悪いところは団体の御判断、団体でやってくれと言つて、そうでないところは国であれするというのは、ちよつとは考えた方がいいよ。

それから、再就職した場合の報告を、国の場合に二年間ですよ。前の法律は二年間だったんだ、地方も。それを今回取っ払っているわね。どうぞ御自由にと、長くても短くてもいいよというのは、これはどうしてですか。これは前の法案と変わっているんだよ、今度の法案が。

○政府参考人(三輪和夫君)　御指摘のとおり、以前、平成十九年の法案あるいは二十四年の法案として政府がお出しいたしました法案の中では、退職者の届出につきましては二年を上限というふうにしておつたところでございます。これは、国家公務員の規定を参考にして、国家公務員が二年であるということをご参考にしてそのような内容にしておつたところでございます。

今回、その二年の上限を外した内容にいたしておりますけれども、これは近年、主に要綱等でございすけれども、それぞれの団体で、三年間の届出をさせる、五年間の届出をさせるというふうな、そういう実例がいろいろ出てまいりまして、そういうことを踏まえますと、少し長めに退職者の管理というものを行いたいという、そういう自治体のお考えが少し増えてきているのではないかと、このように考えております。

したがいまして、法律で二年を一切超えては駄目ということまでする必要もないのではないかと

と、こういう判断をいたしまして、御指摘のように二年上限というところは前回の法案と変えていると、こういうことでございます。

○片山虎之助君　逆に国の二年が短いんじゃないの。地方団体がむしろ長めにやりたいと、三年なり五年なり、再就職のずつと後をフォローしたいと言っているんだから。国の二年を考えるべきではないの。

まあ、そうか、あなたは地方の方の公務員部長だから。国の方は人事局長、いないわね。どうですか、大臣。

○国務大臣(新藤義孝君)　いずれにしても、それは実態を捉まえて、国の方は国の方で規定があつてそれを今運用に努めているというところであります。地方は、今部長が答えましたように、そういう声があるからそれに対応できるようにということであつて、国と同様でも結構ですし、それ以上でも大丈夫ですよと、こういうふうな柔軟な運用をし、自治体の判断を、これは自主性を尊重すると、こういう仕組みになっているというふう

に御理解いただきたいと思います。

○片山虎之助君　それからもう一つは、もう時間がなないから言うけど、人事評価制度は私は小規模な町村までやらせるのは無理だと思ふのよ。能力評価と業績評価でしよう、実績評価。この能力評価と実績評価はどう違うか、きちつと説明できませんよ、なかなか、似ているんだから大体。能力のある人が実績出さんだから。その能力も多面的、多元的ですよ。そんなもの、一概にびしゃつとやれることはないんで、人事院や人事局が作る私は基準が間違ひとは言わぬけれども、そんなもの、小さな町村まで押し付けて全部やれなんて、手間が大変じゃないの。それ、少し改める考えありませんか。

○国務大臣(新藤義孝君)　私もこの人事評価の中身見ておりますが、かなり詳細ですよ。ですから、そういったものができるといふのは、私はいのことだと思ふし、評価をきちんと、制度を定着させるのにはいろいろと研修も必要でしょうし、

また運用改善が必要だと思ひます。

今お尋ねの小規模自治体に対してどのようにするかは、それはまさに小規模自治体が仕事ぶりに合わせてどのような評価をすべきなのか、そしてそれは能力と業績においてどのような分析をすべきかと。これは是非いろいろお考えをいただきたいと、このように思ひます。

ただ、私どもとすれば、そういうふうな自分の仕事をいつも客観的に評価しながら、かつ、自治体というのは、売上げが何か上がつてとか、そういうものではないんだから、だから仕事における何を評価するかどうかというのをいつも意識しながら職務をしていただく。これは悪いことではないと思ひますので、この規模に合わせた、そしてそれぞれの自治体の独自のいろんな判断をしていただきたいと、このように考えます。

○片山虎之助君　いやいや、ところが結構厳しく指導しているのよ。だから、それは小規模な町村ですよ、まあ町村なんか念頭にあるだけけれども、もつと緩めないと。規模も態様も在り方も違う自治体というのの基準で、おまえら、その人事評価しろというのは無理ですよ。しかも、細かくやってね。大勢いいんだから、小規模な町村には、そこは相当弾力的にやるといふことを、大臣、約束してもらいたい。いかがですか。

○国務大臣(新藤義孝君)　これは、まず私どもはお願ひをしています。ですから、その制度をまず導入していただいて、そういった運営の中で様々な意見というものは耳を傾けなければいけないと、このように思ひます。

○片山虎之助君　大臣、先ほども質問あつたけど、今までの勤務評定と人事評価というのは、そんなに違わないですよ。だから、これを、新しいのを押し付けるようなことも、これもやめてもらいたい。地方自治というのとはそういうことから認めていかないと、市町村のばらばら、地方のばらばらを。多様性を認めるというのが地方自治なんです、何度も言うように。違いを認めるというのが地方自治なんで、画一はいけませんよ。是非

そういうことをこの地方公務員制度からやっても
らいたいと思いますが、いかがですか。

○国務大臣(新藤義孝君) 同じだとおっしゃいま
すが、だけれども、やはりこの勤務評定につきま
しては、評価項目というものがまず設定されてお
りませんですね、不明瞭です。そして、あらかじ
め明示されていないわけでありまして、さらには、
勤務評定は上司が一方的にやっているわけであり
まして、結果が知られることもないことの方が
大半です。

したがって、これは、今回の場合は能力と業績
評価、それを、その評価基準というものを明らか
にすると。それから、結果の本人への開示、こう
いったものがあつて、これは合理的に、しかも透
明性を高めて、その上で、この方をどのように任
免していくか、処遇していくか、こういうこと
を私は今までよりも更に客観的な評価ができるん
ではないかと、このように考えております。

○片山虎之助君 やっぱり程度問題なんですよ。
任命権者、特に首長さんが恣意的に人事をやつて
はいけませんよ。それじゃ今の内閣の人事が恣意
的ではないかと、これも議論あるよ。まあそれは
おいておきますけど。ある程度客観的、科学的に
納得がいくことをやらにやいかぬ。信賞必罰でや
らなきゃいけませんよ。しかし、程度があるん
ですよ、それぞれ、規模や在り方によって。それを
認めないと私はおかしいと思うんだけど。

今ちょっとあなたが言われた人事評定というの
は勤務条件ですか、勤務条件ではないんですか、
いわゆる。

○政府参考人(三輪和夫君) 以前の高裁レベルの
司法判断といたしまして、勤務評定そのものはい
わゆる交渉の対象となる勤務条件ではないと、こ
のような判断が出されているところでございまし
て、その後の、それを給与等に反映すると。給与
の決め方については、これは勤務条件として扱わ
れるべきものでございませうけれども、そういう基
になる勤務評定そのものにつきましては、そう
いったような判断が司法の中においても出されて

いると、こういう状況でございます。

○片山虎之助君 勤務条件そのもののじゃないん
ですよ、勤務評定は、人事評価も。ただ、勤務条件
の前提になるものだから。だって、何で評定する
かといったら、処遇をどうする、給与をどうす
る、上げるか下げる、まあ下げるはないわね、新
しい制度にしないかと下げるはないけれども、そ
ういふことの前提なんで、勤務条件では私もない
と思う。しかし、勤務条件の前提になるということ
は十分きっちり押さえてきちつとやるということ
が私必要だと、こう思っているんですよ。

七年遅れですけども、ないよりある方がずつ
といひから、賛成します。

○寺田典城君 結いの党の、この結いと使えるの
も今回が最後かも分からないですけども、寺田
でございます。よろしく願ひします。

吉良議員と片山議員とまた重複するようであ
れなんです、何というんですか、この制度自体、
国家公務員法の焼き直しみたいな形で、地方が国
の下請みたいな形になっているような感じがです。
だから、地方の多様性というかダイバーシティー
というか、これをどう認めるのかということも
やっぱり公務員部の方では考えてもらいたいな
と、率直にそう思います。

それで質問に入るんですが、小さな町村は今回
の人事評価制度を運用していけるのか、ちよつと
心配しているんですよ、数十人しかない組織で
能力主義の人事評価制度というのは適正であるか
と。その見解を、重複しますけれども、もう一度
お伺ひしたいと思ひます。

○政府参考人(三輪和夫君) 小規模団体における
評価制度でありますけれども、地方分権の推進に
対応して政策形成能力の向上を図る必要がある、
そのための人材をしつかりと育成をする必要があ
る、こういったことは小規模団体においても全く
同様のことでございまして、また、小規模団体と
いひましても、評価においての恣意性の排除、公
平性の確保等々につきまして強く求められている

ということでございます、そういった議論が、
あるいはそういったことを含めた必要性というも
のがこれまで人事評価に関するいろいろな研究会
等々でも議論がされてきたところでございます。
そういった中には小規模団体にも実際にお入り
いただきまして、それぞれの取組の紹介等もして
いただきました。

また、私どもが直接小規模な団体とお話合
したり意見交換をした中で、全体の職員が六十名
程度、本庁の職員ですと五十名程度で、一つの課
が五人にも満たないというような、そういった団
体の首長さんともいろいろとお話をさせていただ
いた中で、大変工夫をした中で人事評価制度、先
進的に取り組んでいらつしやると、こういう自治
体もございまして、私どもとしては、そういった
ところも十分参考にしながら、しっかりと今後
取り組んでいただけるようなきめ細かい助言等
をしていきたいと、このように考えております。

○寺田典城君 同じような答え返ってきたん
です。

人口が五千人以下の町村が二百三十七あるとい
う、国調の、平成二十二年なんです、千七百ぐ
らいの市町村の中でですね。それを、人事評価制
度というのは、ある程度の規模になると人事の透
明性だとか公平性が必要だと思ひます。だけれど
も、無理押しする自体がやっぱり不安だといふこ
とは事実です、これは、私自身も見て歩いて、現
場も経験して歩いてですね。今までは勤務評定も
あったりしてあれだったんですが、評価まで付け
て、これだけの詳細な法律作るといふのは、やは
りもう一度考え直す必要があるんじゃないかな
と、そのことを付け加えさせていただきたいと思
ひます。

それで、次に移りますけれども、改正案の三十
八条の三では、再就職に関する規則違反の疑いが
ある場合は任命権者に人事委員会又は公平委員
会への報告義務を課しております。この報告義務
を怠った場合に何らかの罰則の適用がありますか
ということですが。

○政府参考人(三輪和夫君) 任命権者が人事委員
会又は公平委員会への報告義務を怠った場合の罰
則そのものは定められておりませんが、法律上の
義務を怠つたと、地方公務員法違反という
ことになるわけでございます、説明責任が果た
されないという議会や住民の批判を受けるというこ
となるものでございます。

なお、人事委員会、公平委員会は、任命権者か
らの報告のほかに、元職員からの働きかけを受け
た職員からの届出、あるいはその他の者からの通
報などによりまして、違反行為の疑いに係る情報
を把握することも可能でございます。

いずれにいたしまして、各地方公共団体にお
いて適切な運用がなされるように総務省としても
助言等を行つてまいりたいと考えております。

○寺田典城君 行政ですから、まして公務員も、
それから自治体自体、団体自体もやはりコンプラ
イアンスなりディスクロージャーなりしつかりし
ていかなきゃならぬというのは、それはあれなん
で、法律に定められる以前の問題としてそういう
基本的なマナーは持っているべきであらうな
が、任命権者に対する罰則の適用がないならば、
意図的に情報を握り潰すなど緊張感欠ける行動、
起こる可能性だつてあり得るんでね、その辺はど
う考えています、公務員部長。もし握り潰した場
合とか、そういう場合ですよ。

○政府参考人(三輪和夫君) 先ほど申しましたよ
うに、これは罰則そのものは規定はございませ
んけれども、そういった報告義務を怠つたというこ
とが明らかでありますと、先ほど申しましたよう
に、そういう意味での地方公務員法に違反してい
ると、こういう状況になるわけでございます。

このことにつきましては、罰則はございませ
んけれども、そのことについての議会の御批判あ
るいは住民の御批判というものは当然あり得るわ
けでございます、そういった意味で、地方公共団
体においてはこの法の趣旨に沿つて適切な対応を
していただくべきものであると、このように考え
ております。

○寺田典城君 それこそ握り潰しが一番良くないですね、ディスクロージャーしないということが一番要するに行政の信頼を裏切ることですから、幾ら長でも任命権者であろうとも。職員には第六十条以降に罰則規定あるわけですから、これは設けるべきだと思うんですが、再度考え、どうなんですか。

○政府参考人(三輪和夫君) るる申し上げましたとおり、これはその地方公共団体の説明責任をしっかりと果たしていただくという趣旨でこういう規定も設けておりまして、そのことを直接罰則によって担保するのとかどうかというところについてはいろんな御意見があらうかと思いますが、御指摘のような御意見も承りましたけれども、私どもといたしましては、これは罰則というよりは、それぞれの地方公共団体の説明責任、あるいは議会や住民での御批判、そういうものというところで担保されるべきものというふうに考えておりました、お示ししましたような内容でお願いをしたいと思います。このように考えているところでございます。

○寺田典城君 今、再度答えていただいたんですが、私としては納得いかない。また何かの機会です、私自身ももっと勉強しながら突っ込んでみたいと思います。

次に、公務員のリタイア後の生活の在り方なんです。リタイア後の公務員の。これ、なぜ人事院総裁にお聞きするかというと、これは、一つは、公務員の生活というのは、あと、そういう給与から見ているのは人事院の方です、地方自治法等の改正もなっていますから地方にも影響しますんでね。健康で文化的な生活はどのようなものであるべきか、公務員ですよ、リタイア後のですね、それをお答えいただきたいと思っています。

○政府特別補佐人(一宮なほみ君) 国家公務員は、現役時代は全体の奉仕者として公務や公共のために尽くすという使命感の下、職務に専念し、与えられた仕事を全うするということが基本だと思います。私は、仙台高裁の長官を務めておりまして、ときに東日本大震災があり、被災地を回った

わけですが、そのときに復旧に取り組んでいる公務員の姿をたくさん見てまいりました。私は、多くの公務員は地域や国民のために一生懸命働いていると、そういう実感を持っておりまして、そういう気持ちは公務員が退職した後も持ち続けてほしいというふうに思っております。

リタイア後、公務を離れてからの健康で文化的な生活とはどうあるべきかということは、その職員の置かれた環境等によって人それぞれ、多様なものにならないと得ないというふうな思いですが、退職後、地域社会における活動、ボランティア活動や新たな職業生活を通じて、公務員として培った知識、経験を生かし、社会に貢献するような生活をしている人もたくさんいらっしゃるというふうに認識しております。

私は、公務員が、現役時代に誇りと使命感を持って仕事に邁進し、充実した職業生活を送ることができるといことが退職後も退職前と同様の意欲を持ち続けて人生を健康に生き生きと送ることにつながるものと考えており、そのための環境整備を各般にわたって取り組んでいくことが人事院の重要な役割の一つであると考えております。

○寺田典城君 私は人事院の総裁に一分程度で答えたいんだけどというお話ししたんですが、三分以上も四分もやっているんです。それで、引き続き奉仕者として頑張っていたきたいし、ボランティアだとか新たな道を開いていきたい、ボランティアだとか新たな道を開いていきたいならぬですよ。

私、なぜこういうことを聞くのかというと、公務員というのは、どちらかというと高い退職金ももらえる、高い年金をもらえる、生活はある面では普通の人よりずっとという点では退職後も恵まれているんですよ。ところが、私、市長を五十歳から五十六歳まで務めたんですけども、やはり退職した後崩れていく方々がたくさんいるんです。市町村の職員というのとはどちらかというと市民と一緒にいってやっているんだけれども、崩れていく方がいらっ

しゃるんですね。そして、県庁は五十六歳から六十八歳までおりましたけれども、それも見てみますと、やはり、なぜあの人が体壊したのとか、どうしたのということ、そういうことなんです。私は、そのことで、普通の人は、先ほど公務員部長がお話ししておったんですが、何というんですか、都道府県の退職した人方は二五%ぐらいが何か再就職すると、市町村は一三%とか言っておりますけれども、半分以上の方々は行くところがないんですね、あつさり。私、それで、あえて自分も、そういうこと気に掛かっておったものですから、一年間一切行くところない生活をさせていたいただきました。それで、本当に退職後が本当の人生始まるというのはそれで体感したんです、はつきり言って。

だから、人事院はそういう、要するに、現役時代のようなことを職員に教えていくのか、それから考え方を進めていくのか、これが、人事管理ばかりじゃなくて、一番大事なことになるですよ。社会の役に立つてもらわなきゃならぬ。生涯で医療費なんか二千四百万掛かると、これ何か新聞で出ておったんですけど、ほとんど六十過ぎから大半掛かっちゃうとかと昨日だかおとといだかの新聞にも書いておったんですけど。

それこそ、だから現役時代、何というか、資格を取らせるとか何かをしていただくとか、そういうことをもう少し、具体的に何か考えを持っていきますか。

○政府特別補佐人(一宮なほみ君) 省庁間の人事交流、官民交流、人事交流などによる幅広い業務経験の付与、幅広い視野を身に付けるための研修の充実、労働意欲や活力を確保する観点からのワーク・ライフ・バランスの実現などに取り組んでまいっております。今後引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

○寺田典城君 あのね、コンサル会社の講師を呼んでみて話聞いてみるといったって、ただ知識で物をしゃべっているだけ。それから、生きる知恵をどうやって教えることができるかということだと思っ

思うんですね。

だから、このことについては、やはりただ事じゃないので、そして、どちらかというと学校の先生、警察官、それから中央省庁の公務員は市町村の公務員よりちょっとやはり弱いかも分からね、精神的に、そういう、なった場合は、そういうことをどうやって教育するのか。そこを、公務員は全体の奉仕者であるとかこうだとかああたとかじゃなくて、その生きる知恵を少し一生懸命考えて、退職者辺りから物を聞くと、そういうことも含めて具体的に行動していただきたいなと思います。

今日は、総合通信行政で来ていただいたんですが、誠に申し訳ないんですけども、この次に、放送法のときとかなかなかときお願いしたいと思っています。

どうもありがとうございます。

○主濱了君 生活の党の主濱了であります。早速質問に入りたいわけですが、法案に関する質問に入る前に、靖国参拝について伺いたいと思います。

新藤総務大臣は、四月二十二日午前、東京九段の靖国神社を参拝したと報道をされております。これは事実でしょうか。

○国務大臣(新藤義孝君) 事実でございます。

○主濱了君 今の御答弁を受けて、一点だけ伺いたいと思います。

家族を思い、ふるさとを思いながら戦地で亡くなられた方々を崇敬の念を持って参拝されることは、これは何ら問題はないというふうに思います。私も地元では参拝をしております。ただ、靖国神社は太平洋戦争後の極東軍事裁判で平和に対する罪で有罪とされた戦犯十四人が合祀をされていると、こういうことでございます。

大臣、この十四人の戦犯についてどのようにお考えになっておりますでしょうか。

○国務大臣(新藤義孝君) 靖国神社は国家が管理する施設ではございません。そして、政府の権限の範囲外でございまして、昭和五十三年にいわゆ

るA級戦犯が合祀された際にも政府は関与をしているわけではありません。

私は、今、政府の一員の立場として、これについてお答えする立場にないと、このように考えております。

○主濱了君 一点だけと申し上げましたんで、一点にとどめておきます。

以降、法案に関して伺います。

いわゆる勤務評定、具体的には旧第十五条の勤務評定に関する規定と人事評価との違いは何でしょうか。結局、地方公共団体における職員の能力の実証、これは具体的にどう変わるんでしょうか。

○大臣政務官(伊藤忠彦君) お答えを申し上げます。

人事評価と勤務評定につきましては、任命権者が職員の勤務の状況について定期的に評価を実施する等の基本的な性質は同様でございますけれども、従前の勤務評定は、評価項目が不明瞭であり、あらかじめ明示されていないですとか、上司から一方的に評価をされるのみで評価結果は部下に知らされないでございすとか、人事管理に十分活用されていないというような問題点がございまして、透明性の確保等において課題があると指摘をされてまいりました。これに対して人事評価は、評価の観点として、能力評価と業績評価の両面から評価して人事管理の基礎とすることを規定するとともに、評価基準の明示や評価結果の本人への開示などの仕組みが想定されているものでございます。

このように、人事評価は、従来の勤務評定に比べてまして能力・実績主義を実現するためのツールでございまして、客観性、透明性をより高めるものであり、こうした人事評価制度の導入によりまして、これが任用や給与など人事管理に反映されることで能力本位の人事管理が行われ、一層公務能率の向上が図られることとなり、もって仕事がかどり、地域が良くなるようにということを考えているわけでございます。

○主濱了君 はつきり言うてよく分かりませんでした、具体的な違いというのは。

的確な人事評価を実施するためには、人事評価をする側の研修が必要であります。これは本当に難しいことだというふうに思います。

まず、国ではどうやっているのかということ、また、先ほど来いろいろ御質問ありましたけれども、地方公共団体には本当に規模のちっちゃいところもあるわけですが、ここに対しても国と同様の対応を求めようと考えているのか、伺いたいと思います。

○国務大臣(新藤義孝君) 各府省の評価者を対象といたしまして、人事評価の手法等を身に付けてもらうための評価者講座というようなものを実施しております。これで、事前に与えられたケーススタディーについて検討した上でグループ討議を行って評価者自身の評価傾向を知ってもらうですとか、そういう適切な評価ができるように評価者側の訓練、そういった講座を設けているわけでありまして。それから、eラーニングといまして、ネットでもそういったことができるようにとか、こういったことも考えて、失礼、ビデオですね、ビデオを作りまして、そういったもので御覧いただいていると、こういうようなものもあります。

地方公務員につきましては、評価者を育成、訓練すること、これは国と同じように重要だと思っております。これからいろいろな工夫をしていただくわけでありまして。かつ、それは基本的に各団体でやっていただくことになりますけれども、我々としても、国や小規模団体を含めた先進事例、そうした取組の紹介をするとか情報提供を行う、さらには地方公共団体へ人事評価に係る専門家の派遣をするですとか、また地方公務員の研修機関の活用促進、こういった様々な工夫をしながら、各団体においての適切な人事評価が実施されるように努めてまいりたいと、このように考えております。

○主濱了君 確かに評価というのは難しいと。逆

評価という先ほどお話もありましたけれども、本当に評価は難しいということでありまして。

そして、更に難しいのは評価された書類を読むこと、これも非常に難しい。これ、首長さん経験者いっぱいここにはいらっしやいますけれども、評価された評価書を手渡され、それをどう読むか、これはもう大変な苦労があるというふうに思います。この辺も含めて的確な能力実証がなされることを期待するものであります。

次は、退職管理に関してなんですが、第三十八条の六の第一項で、地方公共団体は、中を飛ばしまして、国家公務員法中退職管理に関する規定の趣旨及び当該地方公共団体の離職後の就職の状況を勘案し、退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講ずるものとする、というふうなことなんでありまして、よく見ますと、ここは地方へ思い切った丸投げをしている、まさに地方主権の感がするわけであります。

とはいえ、退職管理は重要であります。退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置とは具体的に何を想定しているんでしょうか。地方公共団体には必須の項目、これだけは必ず入れてくださいといったような、そういうふうな必須の項目というのはあるんでしょうか。これらのことはどのように地方公共団体に示されて伝達されるのかも含めて伺いたいと思います。

○大臣政務官(伊藤忠彦君) 退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置は、各地方公共団体において判断をしていただくことでございまして、法律上、必須のものがあるわけではございません。例えば、国家公務員法に規定されている再就職あっせん規制、在職中の求職活動の規制、再就職状況の公表などを想定しておるわけでございます。今後、地方公共団体に対する通知や各種会議などで周知することを予定させていただいているところでございます。

○主濱了君 本当にこの三十八条の六第一項、これはもうまさに地方公共団体への丸投げ、必要なものを定めてください、こういったような余り例

のない規定であるというふうに思っております。こういう規定が地方公共団体に対する法律に多く入れられれば、まさに地方主権、地方分権そのものであるというふうに思うわけであります。

質問を続けます。地方公務員につきましては、他の職員又は自己の営利企業への再就職のあっせんは許されるかと、こういう問題であります。先ほど来質問のあったことなんですが、これははっきり言って許されるんですかね。その辺について、国家公務員との対比でお示しを願いたいと思います。

○大臣政務官(伊藤忠彦君) 国家公務員につきましては、国家公務員法第六十二条の二の第一項及び百六条の三第一項の規定に基づきまして、職員がほかの役職員の再就職をあっせんすること及び職員が在職中に利害関係企業への求職活動をするものが禁止をされております。

一方、改正後の地方公務員法第三十八条の六第一項では、地方公共団体は、国家公務員法の退職管理に関する規定の趣旨等を勘案いたしまして、退職管理の適正を確保するために必要と認められる措置を講ずるものと規定をされております。したがって、地方公共団体が当該措置として再就職あっせんや在職中の求職活動規制を設けなければならぬ、設けなければこれらの行為を行うことは禁止されないわけでございます。なお、不正な行為をすること等を見返りに再就職あっせんや求職活動をした職員につきましては、国と同様に三年以下の懲役に処されることとなっているわけでございます。

以上でございます。

○主濱了君 まさに本当にすばらしいと。その選択も地方に任せられるわけですね。まさに、営利企業へ自分も含めてあっせんできるかどうか、これも条例に盛るか盛らないかによって、これは地方に任せられていると、こういうふうな理解をいたしました。

やはり、地方におきましては、地方公務員であった者の人材活用を大に行うべきであると、

私はそのように思っております。地方、様々な人材ありますけれども、そういうふうな行政関係とか、そういうふうな能力を持った人材というのはそんなに多くはないわけでありまして。そういう方々を私はほとんどどんどん活用するべきである、こういう立場に立っておりますので、まさにこういう点はそれぞれの地方公共団体に選んでもらうていいのではないかと、こう思っているものでございます。

ただ、待遇につきましては極めて問題が多いというふうな思っております。続いて、この件について質問をさせていただきたいんですが、地方公務員の再就職に当たっては、その再就職先の給料あるいは再就職先からもらう退職金、これについて、著しい厚遇について住民の批判が集まっているというふうな思われるわけでございます。この点について、地方公共団体に対して要請とかあるいは注意喚起をしているのかどうかということでございます。国家公務員の取扱い、国家公務員で問題になるのは、特に独法への、独立行政法人への再就職なんですけれども、それとの対比で御説明をいただければ幸いです。

○国務大臣(新藤義孝君) 国におきましては、今御指摘いただきました独立行政法人の役員員について、国家公務員の給与水準を十分考慮して、国民の理解が得られる適正な給与水準とするように厳しく見直しをしております。退職手当の二重取りの阻止等の観点から、平成十五年には役員出向を導入し、現在、役員に占める退職公務員の割合は大幅に減少しております。平成二十五年十月一日時点で、かつて四八%であったものが今三%まで低減されていると、こういう状態でありまして、

地方につきましては、第三セクターにおける人件費に關しまして、地方公共団体における行政改革の更なる推進のための指針といったものを平成十八年に示しております。お尋ねのような給与、退職金の取扱につきましても行政改革の取組の中で見直しが行われてまいりました。都道府県、

政令指定都市においても、元職員が再就職した場合に、再就職先における退職金の支給制限を行っているのが五十三団体、報酬水準の制限を行っているのが三十五団体でございます。各団体において一定の取組がなされているのではないかと、このように認識をしております。

○主濱了君 終わります。ありがとうございます。

○委員長(山本香苗君) 他に御発言もないようです。これより討論に入ります。

御意見のある方は賛否を明らかにしてお述べ願います。

○吉良よし子君 私は、日本共産党を代表して、地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案への反対討論を行います。

本法による人事管理制度は、住民に寄り添った問題の解決を図っていくという本来の地方自治の在り方、地方公務員の役割を大きくゆがめるものです。今回の法改正では、人事評価を任命権者が任用、給与、分限その他の人事管理の基礎として活用するとし、分限免職にも適用するとしています。さらに、任命権者は、その裁量において標準職務遂行能力を定め、これを任用に適用するとしているのです。これは、地方公務員を首長を始めとする任命権者の言いなりにさせかねないやり方であり、その役割を大きく変質させるものです。

地方公務員は、憲法にうたわれているとおり、全体の奉仕者として公正中立の立場に立ち、国民の権利と福祉の実現のためにこそその能力を発揮するべきです。また、こうした人事管理導入の徹底は、二〇〇五年の地方行革の新たな指針に盛り込まれた地方行革の取組であり、政府が推進してきた総人件費削減方針を進めることとなるのです。

人事評価制度の導入で下位評価落ちさせるなど、一層の人件費削減を進めるようなことは許されません。何より、一九九〇年代から民間で導入された成果主義賃金体系は、今ではその効用に疑問符が付き、見直しや廃止が相次いでいるものです。こうした成果主義賃金体系を地方公務員にまで適用することについては納得できません。総務省は、これまで人事評価制度の導入を地方自治体に求めてきました。しかし、都道府県、政令指定都市を除く市町村では、その導入は進んでいないのが実態です。こうした各地方自治体の規模や実情を無視し、自主性や自律性を上から押さえ込むやり方で人事評価制度の法定化を強要することは到底容認できないことを述べて、討論を終わります。

○又市征治君 私は、社会民主党・護憲連合を代表して、地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案に対し、反対討論を行います。

以下、反対の理由を申し上げます。

第一に、今回の一部改正案は、二〇〇七年に提案され廃案となってきた閣法とほぼ同じであり、民主党政権下の二〇一二年の閣法や、昨年に我が党と民主党が提出をした議員立法の内容から自律的労使関係制度を削除し、公務員労働者の労働基本権問題をないがしろにしており、到底認めることはできません。政府は、長年にわたるILO勧告、国際労働基準を一日も早く受け入れ、民主的な公務員制度改革に努めるべきです。

第二に、昨年、我が党が民主党とともに提出した改正案にも人事管理制度、等級別基準職務表が含まれていますが、これは自律的労使関係の確立と一体のものであります。

今回の改正案では、労働基本権の回復、少なくとも対等な労使交渉と合意がないまま、機械的に公務員職場に能力・実績主義、人事評価制度が導入されることになりかねません。客観的な人事評価制度に不可欠である公平性、公正性、透明性、納得性、さらに労働組合の関与と参加等が担保されない以上、恣意的な人事評価制度が横行される可能性が極めて高く、職員の労働意欲と協力・協調関係を後退させ、労使関係の悪化をもたらしかねないと言わねばなりません。

第三に、現在、多くの自治体では、等級別基準職務表は規則、要綱等で定められています。それは、自治体によって規模や組織構造、職制が大きく異なる以上当然のことであり、実情に即した合理的措置と言えます。しかし、本改正案では一律に条例化を求めています。これは人事管理における自治体の自主性、主体性を奪うものであり、地方自治の観点からも問題と言わざるを得ません。国から自治体への一方的押し付けは厳に慎むべきです。

一日も早く自律的労使関係が確立され、職員が働きがいと誇りを持つて公共サービスに邁進できる労働環境が整備されるよう強く求め、反対討論といたします。

○委員長(山本香苗君) 他に御意見もないようです。これより採決に入ります。

地方公務員法及び地方独立行政法人法の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(山本香苗君) 多数と認めます。よって、本案は多数をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(山本香苗君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後二時五分散会

平成二十六年五月十四日印刷

平成二十六年五月十五日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

C